

**Non-titulaire**

**Contractuels  
Vacataires  
Maîtres auxiliaires**

“ Être  
non-titulaire,  
c'est aussi  
être professeur  
à plein temps. ”

**Pierre Stitch**  
Non-titulaire - Metz

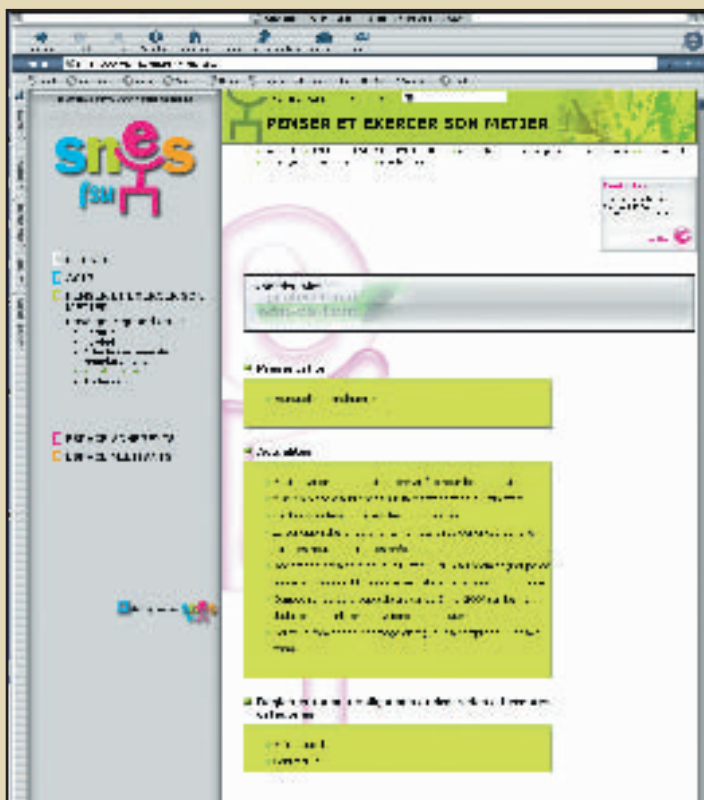
LES MEMOS DU SNES  
**2010**

Avec le **snes**, enseigner a du **sens**.  
fsu

9€  
L'hebdomadaire du Syndicat National  
des Enseignements de Second degré

**UNUS**  
L'UNIVERSITE  
SYNDICALISTE

# <http://www.snes.edu>



Retrouvez sur le site la rubrique NON-TITULAIRE

<http://www.snes.edu/spip.php?rubrique2539>

## SEPT ENTRÉES DANS LA RUBRIQUE NON-TITULAIRE

- **PRÉSENTATION DU SNES**
- **ACTUALITÉS :**  
Les dernières informations concernant les non-titulaires
- **RÉGLEMENTATION :**  
Obligation et droits des différentes catégories
- **ACTIONS, ILS ONT DIT, TÉMOIGNAGES**
- **MANDATS DU SNES**
- **INFOS CONCOURS**
- **PUBLICATIONS ET LIENS**

# Patron voyou, l'état aussi !

## La mauvaise conscience de l'État

**N**ous souhaiterions que ce guide ne soit que temporaire, mais nous savons, pour avoir à lutter au quotidien contre la précarité, que c'est un combat de longue haleine tant l'État n'a de cesse d'utiliser des « agents non titulaires ».

**L**e phénomène est ancien : ainsi, parallèlement à la mise en place d'un régime propre aux fonctionnaires, un recours à des personnels ne bénéficiant pas des mêmes garanties statutaires s'est instauré.\*

**S**i, dans les diverses administrations de l'État, cette précarité est présente (elle est très forte dans les petits ministères), elle prend une dimension particulière dans le secteur de l'Éducation nationale. Les non-titulaires y représentent 20 % de ceux recrutés dans la fonction publique.

**L'**apparition des non-titulaires dans la fonction publique accompagne les moments de crise, d'appauvrissement de l'État mais est aussi la conséquence directe de certains choix de politique budgétaire.

**L'**ampleur de la précarité ne peut que renvoyer au décalage entre l'emploi statutaire et les besoins réels du système éducatif. Il suffit de constater que, dès que l'actualité fait apparaître des besoins dans un secteur donné, on recourt à l'emploi précaire.

**D**ans les textes, notamment les plus anciens, ce recours est très réglementé. Le recours aux agents non titulaires est présenté comme « dérogoire » au statut général du fonctionnaire. Et ne saurait se justifier que sur des besoins occasionnels ou saisonniers.

**N**e nous cachons pas derrière les définitions, les non-titulaires sont des CDD employés sur des besoins permanents du service public.

**A** l'heure actuelle, on peut véritablement parler de précarité aggravée dans la fonction publique avec l'apparition de phénomènes analogues à ceux du secteur privé : externalisation et flexibilité des tâches, localisation des financements publics qui fait ressembler les rectorats à des entreprises, des personnels de moins en moins protégés (droits immédiats ou futurs payés à la prestation, éclatement des cadres juridiques qui ne sont respectés qu'en fonction des besoins), recrutements d'agents de droits privés, d'emplois aidés (EVS, CAE, CA).

## Quelques étapes clefs

**A**près la Seconde Guerre mondiale, la pratique s'est largement développée. Les plans de titularisation se sont succédés.

**D**ans un premier temps, un certain nombre de dispositions arrachées par l'action favorisent la titularisation d'agents non titulaires puis, la « pompe » à précaires se réamorçait sans que jamais soit menée une réflexion à long terme.

En 1983, avec l'arrivée de la gauche au pouvoir, le plan Le Pors a titularisé près de 35 000 MA...

**I**l a fallu attendre 1996 pour qu'un nouveau plan (loi Perben) soit mis en place dans un contexte marqué par un chômage massif des auxiliaires.

**D**e fortes mobilisations syndicales, la création de collectifs et de sections syndicales de maîtres auxiliaires au chômage (S1 MA chômeurs), la coordination nationale des non-titulaires ont permis le réemploi des MA en 1997 mais de nouveaux non-titulaires ont été recrutés avec moins de droits.

**L**e plan Sapin a permis de dépasser les conditions de la loi Perben qui a titularisé près de 13 000 MA mais il a échoué à résorber la précarité et n'a titularisé au final que 14 532 collègues.

## Le visage actuel de la précarité

**L**es non-titulaires paient gravement les conséquences d'un choix qui a été fait depuis des années de réduire les dépenses publiques et notamment dans les années 90. Alors même que la création des IUFM permettait d'élever le vivier des candidats aux concours, les politiques gouvernementales ont choisi de réduire les recrutements, de ne pas reconnaître les besoins réels et nouveaux, de ne pas anticiper les réformes, de dévaloriser certaines missions de services publics, comme le remplacement.

Dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, l'État et ses administrations ont pratiqué l'utilisation des « auxiliaires »\*

Dans les faits, de nombreuses missions sont assurées par les non-titulaires.

La précarité apparaît comme le tonneau des Danaïdes !

**Au lieu de créer les emplois statutaires et qualifiés nécessaires, l'État a renvoyé de plus en plus hors de sa compétence le financement de ses emplois. Cette gestion par crédits est de plus en plus déconcentrée, conjuguée à la réforme de l'ordonnance de 1959 en matière budgétaire (LOLF) elle amplifie le désengagement de l'État et livre de plus en plus les personnels à une gestion locale et à l'autoritarisme des chefs d'établissement. Avec la loi du 26 juillet 2005 instaurant le CDI, l'état pérennise la précarité sur emplois permanents.**

**Pour autant, il ne faut pas considérer la précarité comme une fatalité sauf à renoncer à désigner les responsabilités, à accorder aux gouvernements successifs que la précarité n'est que mauvaise gestion ou adaptation des moyens, qu'elle ne dépend pas de la volonté politique et donner ainsi crédits aux habituels discours sur « la variable d'ajustement », le « mal nécessaire »...**

**Dans notre société, la précarité est considérée comme une voie normale d'entrée dans le monde du travail et une solution « pour le plein-emploi », on la juge au fond acceptable. Cette idéologie doit cesser.**

**La précarité est un cancer social. Les emplois déqualifiés, instables, faiblement rémunérés ou déconnectés de la qualification conduisent à un niveau de vie médiocre, à de grandes difficultés à se projeter dans l'avenir et à n'avoir comme horizon que le chômage. Elle laisse peu de chances de promotion sociale. La précarité désespère un nombre croissant de personnes de leur place dans le monde du travail et dans la société et du rôle qu'ils pourraient tenir comme citoyens.**

**Scandale d'un bizutage des jeunes amenés à exercer dans des conditions difficiles, sans formation, et au moindre coût à travers une gestion par crédits qui brade les droits alors qu'elle exige de plus en plus des personnels.**

**Scandale de l'État qui précarise ses serveurs.**

**Scandale de la précarisation des missions même de l'État et remise en cause du rôle du service public.**

**Dans la fonction publique, à l'Éducation nationale, nous devons le dénoncer fermement : l'État est loin d'être un employeur modèle !**

*\* L'administration a très tôt fait appel aux agents non titulaires. Ce phénomène trouve vraisemblablement son origine au siècle dernier dans la volonté d'exclure les femmes de l'accès au fonctionariat, notamment celles qui occupaient des fonctions de gérante d'agence postale.*

*Il semble également qu'il y ait eu en 1869 des recrutements d'agents pour occuper des fonctions dans cette même administration sans avoir la qualité de fonctionnaire : est généralement citée, la création d'un cadre pour les dames dactylographes en 1901. Le phénomène a pris de l'ampleur lors de la Première Guerre mondiale, lorsqu'il a fallu remplacer les fonctionnaires mobilisés sur le front.*

*Les administrations pouvaient recruter des agents appelés « auxiliaires » à l'occasion de travaux exceptionnels et urgents rémunérés sur des crédits globaux ouverts par le Parlement. Les chiffres font état d'une évolution consécutive de 10 000 agents en 1914 à 70 000 en 1922. À l'issue de la guerre, un certain nombre d'agents ont été maintenus en place, d'autres licenciés.*

*Le phénomène a pris de l'ampleur avec la Seconde Guerre mondiale. Les effectifs ne représentaient pas moins de 90 000 personnes à la veille de la guerre contre 210 500 en 1946. Les mesures de titularisation ainsi que les licenciements vont faire diminuer ces chiffres. Mais le phénomène qui était jusque-là principalement cantonné à deux administrations : les Postes Télégraphes et Téléphones et l'Éducation nationale, va se généraliser à partir des années soixante, période qui correspond, du reste, à une crise de recrutement des fonctionnaires.*

*Vont ainsi apparaître dans l'ensemble des ministères, des statuts propres aux agents non titulaires dénommés le plus souvent « agents contractuels ». Ce phénomène, bien qu'entrecoupé par deux grands plans de titularisation (en 1965 et en 1974), a continué à progresser. La réduction des effectifs constatée dans les années 80 résulte de l'effet conjugué des mesures de limitation du recours aux agents, du plan de titularisation Le Pors et de la création de corps de fonctionnaires dans la recherche.*

*Si les chiffres ont oscillé dans une fourchette variant entre 200 000 et 400 000 agents, le pourcentage des agents non titulaires au sein de la fonction publique de l'État a connu une baisse en raison de l'augmentation du nombre de fonctionnaires depuis la Seconde Guerre mondiale (534 044 fonctionnaires en 1947 contre 1 626 764 en 1994) en passant durant cette période de 33,61 % à 11,01 % des effectifs totaux de la fonction publique de l'État.*

*Les agents non titulaires représentaient, en 1994, 209 979 personnes et 206 000 en 2001.*

*(Source : Carole Moniolle, Les agents non titulaires de la fonction publique de l'État entre précarité et pérennité).*

**Au sein même de l'État, alors qu'il prétend restaurer son autorité et le lien social, on fait assurer les missions exigeantes de l'école à des milliers de personnels précaires.**

## Près d'un million de précaires dans la fonction publique

Publiée au printemps 2006, alors que la mobilisation contre le contrat première embauche culminait, la statistique avait surpris : l'État et les collectivités publiques emploient une proportion importante de salariés en contrat court<sup>1</sup>. La proportion de 16 % est comparable à la part des contrats courts dans le secteur privé.

La proportion relativement stable sur la durée masque la dégradation des formes d'emploi des personnels non titulaires, et le renouvellement partiel des personnes dans cette situation.

Plusieurs plans de titularisation intervenus depuis 1984 n'ont pas permis de stopper l'embauche de nouveaux personnels de plus en plus précaires : contrats courts et interrompus, temps incomplets, vacations, « emplois aidés » mobilisés sous différentes formes au nom de la lutte contre le chômage. Le remplacement des étudiants surveillants par les assistants d'éducation est exemplaire de cette dégradation : menace du non renouvellement du contrat, temps de travail augmenté, refus du droit à mutation.

Les conséquences de cette situation, ce sont d'abord 800 000 personnes qui les vivent : incertitude permanente quant à la pérennité de leurs emplois, faible rémunération, absence fréquente de carrière et d'évolution de la rémunération... Comment dans ces conditions préparer sereinement l'avenir quand dans le même temps la réduction des recrutements crée un nouvel obstacle ? Comment s'intégrer dans un collectif de travail lorsque l'on n'a aucune stabilité ? Les employeurs publics font un calcul à bien courte vue lorsqu'un choix comptable les fait préférer au recrutement d'un fonctionnaire l'embauche d'un agent contractuel, le recours à des emplois subventionnés par d'autres fonds publics.

Pourtant aux interventions répétées de la FSU qui demande l'ouverture d'une négociation sur ce dossier, il est opposé un refus systématique : la création du CDI aurait réglé le sujet. C'est d'une part nier que les agents contractuels, même en CDI ne se voient pas reconnaître l'ensemble des garanties apportées aux fonctionnaires, d'autre part vouloir ignorer les pratiques des administrations qui contrarient les possibilités d'accès au CDI. Ceux-ci représentent d'ailleurs à peine plus de 1 % des non titulaires. Et si la proportion est plus élevée pour les enseignants, proche de 25 %, c'est parce que l'action syndicale a débouché en 1997 sur la garantie de réemploi des maîtres auxiliaires.

Les projets actuels ne pourraient qu'aggraver la situation : un projet de loi prévoit d'élargir les possibilités de recours aux contractuels dans la Fonction Publique de l'État et de leur confier les missions de remplacement comme c'est le cas dans la territoriale. Celle-ci se distingue par un taux de contractuels de 20 %. Chacun mesure l'importance de l'intervention syndicale sur ce sujet.

Non titulaires 2005	Effectifs	% de non-titulaires
FP État	304 483	12
FP territoriale	325 073	20,2
FP hospitalière	136 862	13,4
Ensemble	766 418	14,8

(1) Étude de la DARES, janvier 2006.

# Ambitieux et déterminés pour la titularisation et la défense de nos droits !

Comme si la période entre 2003 et 2006, avec ses 30 000 emplois supprimés, n'avait pas suffi, les deux années qui viennent de s'écouler sont marquées par de nouvelles attaques sans précédent contre l'éducation et les services publics. Malgré une crise aux effets dévastateurs et la hausse brutale du chômage, le gouvernement maintient le cap du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, se fixant l'objectif de 80 000 suppressions d'emploi d'ici 2012 alors que les services publics contribuent aujourd'hui pour plus des deux tiers à la réduction des inégalités dans notre pays (dont 36,5 % pour la seule éducation).

Dans le même temps et dans un tempo rapproché, des mobilisations historiques (2,5 millions le 29 janvier, 3 millions le 19 mars) ont rassemblé salariés et chômeurs dans l'unité pour s'opposer à de tels choix. La FSU et le SNES ont pris appui sur ces mobilisations pour réclamer l'inscription dans « l'agenda social » de l'examen de la situation des non titulaires. Une série de groupes de travail s'est ensuivie. Nous avons avancé des pistes de travail pour améliorer dans l'immédiat la situation des agents non titulaires : assurer la progression des rémunérations, harmoniser les conditions de gestion sur les situations les plus favorables (transparence des affectations, renoncement à la vacation...). Nous y avons exposé les mesures de fond qui s'imposent comme notamment la négociation d'un plan de titularisation, mesure incontournable pour mettre fin à la précarité.

Aucune catégorie ne doit échapper à la revalorisation de la profession que nous appelons de nos vœux. Le chef de l'Etat ne reconnaît-il pas lui-même que la profession est « paupérisée » ?

Le ministère de l'éducation nationale entretient toujours autant l'opacité sur les effectifs réels de non titulaires. Il avance en juin 2009 le nombre de 18 500 agents contractuels mais combien sont-ils à effectuer des vacations pour une poignée d'euros tout en étant privés de droits essentiels ? Les transformations d'emplois en heures supplémentaires décidées par le gouvernement ont engendré une explosion du recours aux vacations -ces dernières étant imputées aux crédits d'heures supplémentaires- en lieu et place du contrat.

Quant au CDI, il apporte la preuve de son incapacité à réellement améliorer la situation des agents concernés qui n'ont pas ressenti d'évolution de leurs conditions d'exercice (lorsqu'ils n'ont pas été licenciés !). Les rectorats persistent à pouvoir affecter les collègues sur tout le territoire de l'académie. Comment, dans ces conditions, bénéficier de la moindre stabilité après bien des années d'errance ? De plus, certains rectorats proposent pour ces agents des grilles de rémunération à l'avancement aléatoire et qui demeurent bien en-deça de celles des titulaires. Seul le statut peut apporter de réelles garanties en termes de mutation, de rémunération et de garantie d'emploi.

Dans le cadre de la réforme sur la mastérisation, le SNES vient d'obtenir non seulement la réouverture de tous les concours internes mais aussi que les non titulaires puissent bénéficier d'une mesure transitoire leur permettant de se présenter pendant 5 ans aux concours internes sans détenir le master. Il ne se satisfait pas cependant de cette mesure largement insuffisante pour résorber la précarité tant le nombre de postes aux CAPES, CAPLP et CAPET internes demeure réduit à la portion congrue. D'autres réponses doivent donc être apportées par le ministère, comme l'accès à une VAE (validation des acquis par l'expérience) permettant l'obtention du master et la mise en œuvre d'un plan de titularisation.

Pour la première fois, les non titulaires ont pu voter aux élections professionnelles. Tout comme leurs collègues titulaires, ils ont désigné le SNES comme le syndicat le plus représentatif de l'enseignement secondaire. Ils peuvent compter sur la détermination des commissaires paritaires du SNES, non titulaires comme eux, pour les défendre et porter nos mandats ambitieux. Chaque non titulaire doit contribuer, en ne restant pas isolé face à l'administration, à faire de ces instances un outil de défense de ses droits mais aussi des revendications collectives. Dans cette lutte, chaque non titulaire a sa place, en informant, en se mobilisant avec ses collègues, en participant aux actions impulsées par le SNES. Rapprochez-vous de votre section académique et du secteur national des non titulaires du SNES !

**Frédérique Rolet**, cosecrétaire générale du SNES

**Vincent Lombard**, secrétaire national de catégorie non-titulaires

*Vous êtes enseignant, CPE, CO-Psy, consultez nos nombreuses publications.*



**Vous êtes enseignant, CPE, CO-Psy, consultez nos nombreuses publications.**

Ce guide a été conçu par le secteur non-titulaires : Jean-Marie Barbazanges, Jocelyne François, Jean-Louis Innocenti, Leïla Kadid, Corinne Letourneau, Vincent Lombard, Félicité Montagnac, Bernadette Nové, Marcello Rotolo. Vifs remerciements à Gracianne Charles, Anne Féray et Erick Staëlen du secteur « rémunérations-carrières ».

## La gestion des non-titulaires

<b>Repères</b> .....	9
<b>1 Le recrutement</b> .....	12
1-1 Conditions à remplir.....	12
1-2 Le contrat.....	12
1-2-1 Renouvellement.....	12
1-3 Dossier.....	12
1-4 Obligations.....	12
<b>2 Définition</b> .....	12
2-1 Les maîtres auxiliaires.....	12
2-1-1 Définition.....	12
2-1-2 Classement des MA en catégories .....	13
2-2 Les contractuels.....	14
2-2-1 Les professeurs contractuels de la formation initiale.....	14
2-2-2 Classement en catégories.....	14
2-2-3 Stage.....	15
2-2-4 Période d'essai .....	15
2-3 Les contractuels formateurs de la formation continue des adultes et de la Mission générale d'insertion .....	15
2-3-1 Les formateurs contractuels de la formation continue.....	15
2-3-2 Les contractuels de la Mission générale d'insertion MGI.....	16
2-4 Les vacataires.....	17
2-5 Les CO-Psy « intérimaires » .....	18
2-6 Les non-titulaires recrutés locaux .....	19
2-7 Les non-titulaires étrangers .....	19
2-8 Le rectorat peut-il vous déclasser de contractuel à vacataire ? .....	20
2-9 Le rectorat peut-il vous déclasser de MA à contractuel ? .....	21
2-10 Le CDI : qu'est-ce que cela me rapporte ? .....	22
2-10-1 CDI : précarité à durée indéterminée ? .....	22
2-10-2 Les critères d'obtention du CDI.....	22
2-10-3 Les interruptions dans les services.....	23
2-10-4 Les temps incomplets.....	24
2-10-5 Les congés pris en compte dans le calcul des six ans.....	24
<b>ANNEXES : modèles et exemplaires</b> .....	29
<b>3 Quelles obligations de services ?</b> .....	31
3-1 MA d'enseignement .....	31
3-2 Contractuels de la formation initiale .....	31
3-3 MA, contractuels de documentation .....	31
3-4 MA, contractuels d'éducation .....	32
3-5 Vacataires.....	32
3-6 CO-Psy .....	32
3-7 Contractuels d'enseignement de la formation continue.....	32
3-8 Diminutions et majorations de service.....	32
3-9 Les heures supplémentaires .....	33
3-9-1 HSA : heures supplémentaires année .....	34
3-9-2 HSE : heures de suppléance éventuelle .....	34
3-9-3 HTS : heures à taux spécifique .....	35
3-9-4 Le remplacement des absences de courte durée .....	35
3-10 L'état Vie scolaire (VS) : pour vérifier le service... ..	35
3-11 Service à temps partiel, mi-temps de droit .....	35
3-11-1 Temps partiel.....	35
3-11-2 Temps partiel thérapeutique .....	36
<b>4 La nomination</b> .....	36
4-1 La fiche de vœux .....	36
4-2 Le barème .....	36
<b>5 Quelle affectation ?</b> .....	36
5-1 Affectation sur poste vacant .....	37
5-2 Affectation en rattachement .....	37
5-3 Affectation sur suppléance .....	37
5-4 Peut-on demander à être affecté dans une autre académie ? .....	37
5-5 Le système de maintien.....	37
5-6 Les commissions d'affectation ou groupes de travail .....	37
5-7 Peut-on refuser une suppléance ? .....	38
5-8 Peut-on cumuler plusieurs emplois ? .....	38
<b>6 Les procédures d'installation</b> .....	39
6-1 L'avis de nomination.....	39
6-2 Le procès-verbal d'installation .....	39
6-3 Acte d'engagement, contrat, arrêté d'affectation ..	39
<b>7 La formation pédagogique</b> .....	39

<b>8 La notation</b> .....	40
8-1 La notation administrative .....	40
8-2 Contestation.....	40
8-3 La notation pédagogique .....	40
8-4 Évaluation : du nouveau .....	40
<b>9 Avancement, promotion</b> .....	42
9-1 L'avancement d'échelon des MA .....	42
9-2 Changement de catégorie .....	42
9-2-1 Maîtres auxiliaires .....	42
9-2-2 Contractuels .....	43
<b>10 Non-réemploi, démission, licenciement</b> .....	43
10-1 Non-réemploi.....	43
10-1-1 Indemnité de précarité .....	44
10-2 Démission.....	44
10-2-1 Présomption de légitimité .....	44
10-2-2 Présomption de légitimité écartée .....	44
10-3 Licenciement .....	45
10-3-1 Motifs.....	45
10-3-2 Préavis .....	45
10-3-3 Indemnité de licenciement .....	45
10-3-4 Sanctions, discipline .....	46
10-3-5 La fin de délégation .....	47
10-3-6 Restrictions au pouvoir de licencier.....	47

## La rémunération et les problèmes financiers

<b>1 L'indice de rémunération</b> .....	49
1-1 Contractuels .....	49
1-2 Que touche exactement un vacataire ? .....	50
<b>2 Paiement du traitement</b> .....	51
2-1 Signer le procès-verbal d'installation .....	51
2-2 Non-interruption du traitement, prise en charge du traitement.....	51
<b>3 Paiement pendant les vacances scolaires</b> .....	52
<b>4 indemnités</b> .....	54
4-1 Frais de déplacement.....	54
4-2 Indemnité compensatoire pour frais de transport pour les personnels en service en Corse.....	54
4-3 Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE).....	54
4-4 Indemnité forfaitaire pour les MA et contractuels CPE .....	55
4-5 Indemnité de sujétions particulières aux CO-Psy, documentalistes contractuels ou MA .....	55
4-6 Indemnités pour accompagnement éducatif hors temps scolaire (aide aux devoirs et aux leçons, pratique sportive, pratique artistique et culturelle).....	55
4-7 Indemnités diverses : péri-éducatives, PAE, études accompagnées et dirigées .....	55
4-8 Indemnités CFC, FCA, suivi des apprentis.....	55
4-9 Indemnité de sujétions spéciales ZEP .....	55
4-10 Indemnité de résidence.....	55

<b>5 Rémunération des heures supplémentaires</b> .....	56
5-1 Les heures supplémentaires années (HSA) .....	56
5-2 Les heures supplémentaires années (HSE) .....	56
<b>6 Le bulletin de paye</b> .....	57
6-1 Les bases du calcul du salaire .....	57
6-2 Le décompte du salaire .....	58
6-3 Cotisations des non-titulaires .....	58
6-4 Temps partiel.....	59
6-5 Supplément familial de traitement.....	59
6-6 Notion d'enfant à charge .....	60
<b>7 Retard de paiement du traitement</b> .....	61
7-1 Intérêts de retard .....	61
7-2 Modèle de recours gracieux à adresser au recteur .....	62
<b>8 Trop-perçu</b> .....	63
<b>9 Impôts sur les revenus</b> .....	63
9-1 Période de déclaration .....	63
9-2 Quand un salaire est-il à ma disposition ? .....	63
9-3 Réduire ses impôts, frais réels .....	63
9-4 La prime pour l'emploi .....	64

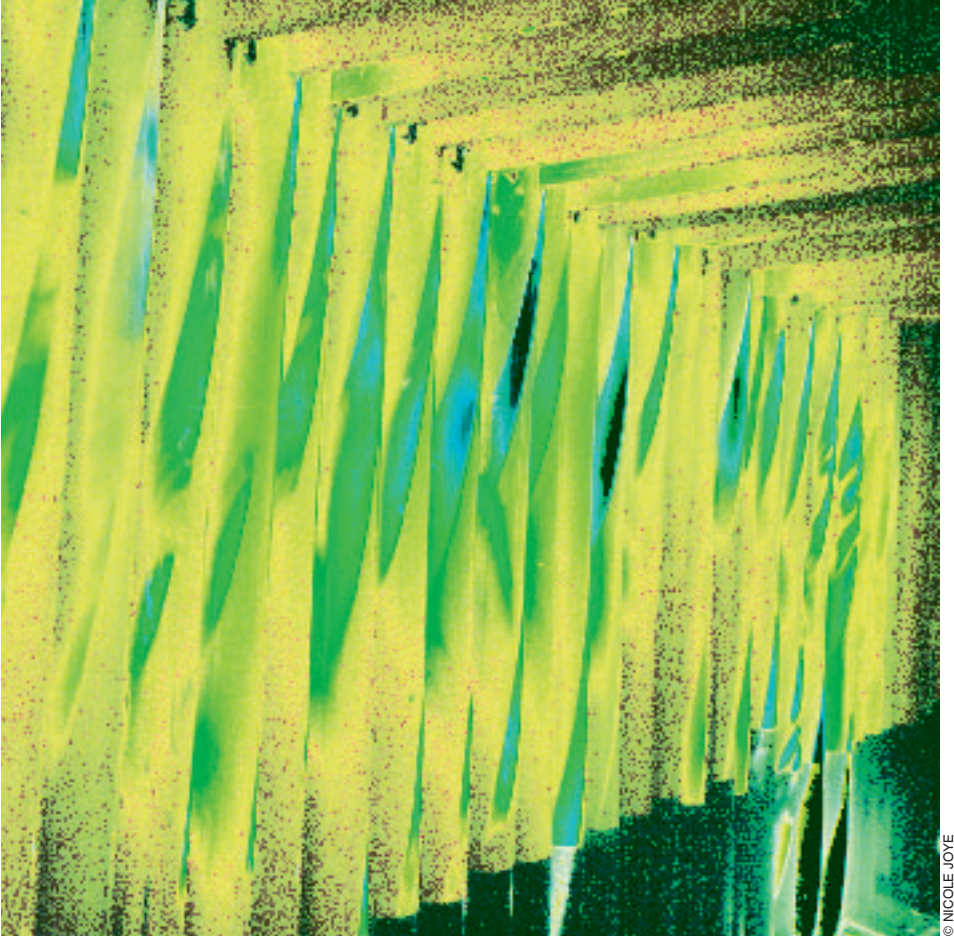
## Les droits des non-titulaires et la protection sociale

<b>1 Droits syndicaux, droit de grève, droit de vote</b> .....	65
--	----



<b>2 Les congés</b> .....	67	5-1-2	Comment s'inscrire ? .....	81
2-1 Congés pour raisons familiales et personnelles ...	67	5-1-3	Lieux d'inscription .....	81
2-1-1 Congé pour convenances personnelles.....	67	5-1-4	Dossier de candidature .....	82
2-1-2 Congé pour accompagner une personne en fin de vie .....	67	5-2	Conditions générales .....	82
2-1-3 Congé pour maternité .....	67	5-2-1	Âge .....	82
2-1-4 Congé d'adoption .....	68	5-2-2	Position .....	82
2-1-5 Congé parental .....	68	5-2-3	Droits civiques, service national .....	82
2-1-6 Congé pour le père .....	68	5-2-4	Nationalité .....	83
2-1-7 Congé de paternité .....	68	5-2-5	Emploi de la langue française .....	83
2-1-8 Congé de mise à disposition .....	68	5-2-6	Diplômes .....	83
2-1-9 Congé de mobilité .....	68	5-2-6-1	Agrégation .....	83
2-1-10 Autres congés non rémunérés .....	69	5-2-6-2	CAPES, CAPET, CPE .....	83
2-2 Congé pour raison de santé .....	69	5-2-6-3	CAPLP2 .....	84
2-2-1 Congé de maladie.....	69	5-2-6-4	CO-Psy .....	84
2-2-2 Congé de grave maladie .....	69	5-2-6-5	Candidats dispensés de titres ou diplômes .....	84
2-2-3 Accident du travail .....	69	5-2-7	Programmes et nature des épreuves .....	85
2-3 Congé pour passer un concours .....	70	5-2-8	Organisation des concours .....	85
<b>3 L'assurance sociale</b> .....	70	<b>6 Concours externe</b> .....	86	
3-1 Les ayants-droit .....	70	6-1	Conditions générales .....	86
3-2 L'ouverture des droits .....	70	6-2	Conditions spécifiques .....	86
3-3 La Sécurité sociale .....	70	6-3	Inscriptions multiples .....	86
3-3-1 Sécurité sociale et chômage .....	71	<b>7 Concours interne</b> .....	87	
3-3-2 La MGEN .....	71	7-1	Conditions générales .....	87
3-3-3 La CMU .....	71	7-2	Conditions spécifiques .....	87
<b>4 La retraite</b> .....	71	7-2-1	Conditions de qualité .....	87
<b>5 Les prestations familiales</b> .....	72	7-2-2	Position administrative .....	87
<b>6 L'action sociale</b> .....	72	7-3	Inscriptions multiples .....	88
6-1 Accès au logement locatif .....	73	ANNEXES .....	89	
6-2 Loisirs, culture, vacances .....	73	<b>8 Troisième concours du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (enseignement public)</b> .....	98	
6-3 Enfance .....	73	8-1	Conditions générales .....	98
6-4 Restauration (PIM « prestation repas ») .....	74	8-2	Conditions spécifiques .....	99
6-5 Secours exceptionnels : aides et prêts .....	74	8-3	Inscriptions multiples .....	99
6-6 Les prestations sociales ministérielles d'initiative académique (ASIA) .....	74	<b>9 Le reclassement des non-titulaires</b> .....	99	
6-7 Le RSA .....	74	ANNEXES .....	100	
<b>7 L'assurance chômage</b> .....	74	<b>10 Modalités de titularisation</b> .....	103	
<b>Comment devenir titulaire ?</b>		10-1	Titularisation des lauréats des concours externes et internes .....	103
<b>1 Les non-titulaires veulent un plan de titularisation</b> .....	75	10-2	Quel stage ? .....	103
<b>2 S'en sortir</b> .....	76	<b>Annexes</b>		
<b>3 Les réponses ministérielles</b> .....	76	Situation de la mission de formation continue des adultes de l'Éducation nationale en 2009 ..	105	
<b>4 Préparer les concours</b> .....	79	Motion des congrès de Toulouse, Le Mans, Clermont-Ferrand et Perpignan .....	106	
4-1 La formation continue (IUFM) .....	79	Adresses des sections académiques du SNES et des rectorats .....	110	
4-2 Le CNED .....	80	Table des sigles .....	111	
4-3 Le congé de formation professionnelle .....	80	Se syndiquer .....	112	
<b>5 S'inscrire aux concours</b> .....	81			
5-1 Conditions générales d'inscription .....	81			
5-1-1 Date limite d'inscription .....	81			





# La gestion des non-titulaires

## REPÈRES

Non-titulaires, vacataires, intérimaires, contractuels, MA, Mage, Mange et CDI, le lexique « précaire » tient de la taxinomie et n'a cessé de s'agrandir avec l'apparition de nouvelles formes de précarité.

Difficile de savoir à quelle catégorie on appartient avant d'avoir en main son contrat, son engagement, son arrêté d'affectation.

Difficile de comprendre pourquoi on est contractuel, vacataire ou maître auxiliaire, pourquoi les droits ne sont pas toujours identiques alors qu'on assure les mêmes missions. Est-ce au mérite, au diplôme, à l'ancienneté ? Rien de tout cela !

Certes des textes réglementaires existent et il faut les faire respecter mais ils sont souvent vides et donnent lieu à des lectures arrangeantes, voire illégales de l'administration.

Les cadres juridiques ne correspondent pas toujours aux situations concrètes et les recteurs recrutent selon les besoins souvent au coup par coup et selon les crédits. Depuis 1997, en même temps que l'action permettait d'obtenir le réemploi de 30 000 mA et faute de recrutements aux concours externes, on a recommencé à recru-

L'existence de non-titulaires semble aussi ancienne que celle des fonctionnaires.

Si le statut général de la fonction publique pose le principe que les emplois permanents de l'État doivent être occupés par des fonctionnaires, l'article 3 de la loi 83-634 du 13 juillet 83 précise « sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois permanents civils doivent être occupés par des fonctionnaires ».

Il s'agit en théorie d'exception mais les statistiques actuelles le démentent.

La FSU a fait intégrer le problème de la précarité dans les travaux de l'Observatoire de l'emploi public.

En 2006, il a été recensé pas moins de 304 483 non titulaires pour la seule fonction publique d'Etat (contre 206 000 en décembre 2003). En juin 2009, le ministère de l'éducation nationale indique pour sa part avoir recruté 18 500 contractuels pendant l'année scolaire 2008/2009 : 13 000 en CDD et 5 500 en CDI. Ce chiffre ne peut être considéré comme révélateur de la réalité du recours aux enseignants, CPE et Co-psy non titulaires. Depuis 2003, le recours à la vacation n'a cessé de progresser si bien qu'elle constitue dans certaines académies la majorité des personnels non titulaires comme à Nice, Lyon, Bordeaux ou encore Grenoble. Ainsi, dans cette dernière, en 2007-2008, sur 1 500 non titulaires recrutés, 750 l'ont été comme vacataires. En 2008-2009, le recours à la vacation s'est amplifié. Dans la même académie de Grenoble, sur 2 000 non titulaires recrutés, 1 500 agents étaient vacataires ! Faute de recrutements statutaires en nombre suffisant (on recrute actuellement par exemple 200 CPE stagiaires pour plus de 600 départs en retraite), le recours à la précarité s'accroît pour faire face à des besoins pérennes. D'où notre exigence d'un plan de titularisation.

La précarité ne se réduit pas aux seuls enseignants, CPE et Co-psy. Le gouvernement fait appel de plus en plus à des personnels ultra-précaires à temps partiel, de droit privé, recrutés pour des périodes de 6 à 24 mois renouvelables deux fois dans la limite de 24 mois.

Dans le premier degré, le ministère annonçait ainsi le recrutement de 45 000 EVS en septembre 2005, 50 000 à la rentrée 2006.

Embauchés en 2006 dans le cadre du plan de cohésion sociale de Jean Louis Borloo pour remplir des fonctions d'aide à la direction d'école ou d'accompagnement des enfants en situation de handicap, 30 000 Employés de Vie Scolaire (EVS) ayant parfaitement rempli leurs missions dans les écoles arrivaient au terme de leur contrat fin juin 2009. Ministère du Travail, Ministère de l'Education Nationale et les représentants de l'Etat dans les régions et les départements (préfets, directeurs départementaux du travail et de la formation professionnelle, recteurs) organisent un turn-over général, s'abstenant ainsi d'offrir des solutions et des perspectives à ces personnels. Le Premier ministre comme les autres ministres concernés n'ont même pas daigné recevoir la délégation intersyndicale qui s'est rendue à l'Élysée pour y déposer les 100 000 signatures collectées dans le cadre d'une pétition unitaire !

De son côté, Luc Chatel, interpellé par la FSU lors de son audience le 30 juin 2009, dit avoir « mis à l'étude » des solutions, solutions qu'il a confirmées à l'Assemblée nationale.

Selon ce dernier, « sur un total de 30 000 contrats, 18 000 contrats renouvelables seront renouvelés » avec les mêmes personnes. Pour les 12 000 autres, toujours selon le ministre, les contrats demeurent, l'Éducation nationale procédant en ce moment à une nouvelle vague de recrutement de CDD. Par contre, les personnels en place sur ces contrats depuis trois ans, eux, sont mis à la porte.

Autre exemple de personnels « ultraprécaires », dans le second degré cette fois-ci : en janvier 2009, Xavier Darcos et Fadela Amara annoncent la création de 5 000 médiateurs de « réussite scolaire », chargés de lutter contre l'absentéisme scolaire. Leurs missions consistent dans « le repérage et le traitement des absences », « la création d'un lien fort avec les familles ». Aucune qualification n'est exigée. Dans ces conditions, que deviennent les CPE ? Pour la première fois, des tâches pédagogiques et éducatives seront confiées à des personnels de droit privé et, là encore, les contrats de ces personnels n'excéderont pas 24 mois.

**Il faut défendre ses droits et en revendiquer de nouveaux. Ne pas se décourager, mais avoir le réflexe de s'informer et de s'organiser pour intervenir collectivement. Un des rôles essentiels que jouent nos sections académiques est d'intervenir au quotidien. Vous-même devez devenir de véritables procéduriers et ne pas hésiter à demander des comptes à l'administration.**

ter des non-titulaires sous des décrets moins favorables, faisant table rase des acquis de cette catégorie et sans souci des importants préjudices causés aux non-titulaires en matière de droits. Ainsi, dans le secteur de l'Éducation nationale, cette catégorisation de la précarité s'explique par les choix politiques et surtout budgétaires. La gestion des non-titulaires est en outre déconcentrée, depuis le recrutement jusqu'à la fin de fonction. Elle peut se faire au niveau même de l'établissement pour les vacataires qui peuvent être recrutés directement par le chef d'établissement. C'est pourquoi ils existent des gestions très diverses par académies.

Depuis 2003, aux vagues successives de chômage s'est ajouté un recours amplifié et généralisé à la vacance, devenue un pur outil de gestion, totalement arbitraire pour ceux qui la subissent.

Cette gestion montre le désengagement de l'État et explique les lourdeurs des procédures. Elle rend opaque de nombreuses pratiques. Cela concourt dans les discours officiels à cacher les véritables causes de la précarité. On la présente comme un mal nécessaire, à la marge, voire on la justifie comme variable d'ajustement, une chance donnée aux jeunes de se former sur le tas quand ce n'est pas une alternative aux modes statutaires de recrutement. Tous ces discours sont démentis par les actuelles conditions que subissent les non-titulaires !

Les MA, contractuels, vacataires classés souvent sous la nomination « auxiliariat » sont des agents de l'État, ils ont les mêmes obligations que les fonctionnaires mais ils sont avant tout précaires. L'instauration d'un contrat à durée indéterminée n'apporte pas les garanties du statut des fonctionnaires.

**Qu'est-ce qu'un précaire ?** C'est d'abord celui qui n'a pas la garantie d'emploi, « révocable à tout moment » ou à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, qui est recruté et géré à la marge des statuts qui régissent son domaine d'activité, qui ne bénéficie pas de toutes les garanties de protection sociale.

## LES TEXTES

L'absence d'un véritable statut, la déréglementation que subissent les non-titulaires ne doivent pas cacher que des textes existent et doivent être respectés. Certains sont le fruit direct de l'action collective.

Les textes officiels proviennent de plusieurs sources, et de ce fait, n'ont pas le même champ d'application.

### Les textes nationaux

Ils proviennent du ministère de l'Éducation nationale et s'organisent en une hiérarchie qui leur confère une valeur différente (même si tous doivent être appliqués, il est possible de jouer de l'autorité de l'un par rapport à l'autre) : loi, décret, arrêté, circulaire, note de service...

**Pour établir une hiérarchie des différents textes législatifs, on peut procéder à une classification simplifiée :**

- 1) Loi.
- 2) Décret d'application.
- 3) Circulaire ministérielle.
- 4) Note de service ministérielle (et/ou question/réponse ministérielle).

*La loi issue de la représentation nationale a un caractère général qui engage tous les citoyens, le décret est l'application particulière par le gouvernement de la loi, par ministère par exemple. La circulaire précise ou explicite les termes de la loi et donne des instructions sur un sujet précis. Le texte de loi initial, et auquel décret et circulaire ou notes font référence, doit être respecté.*

*Les autres textes lui sont inférieurs et ne doivent pas aller contre l'esprit de la loi. Il faut apprendre à détecter les textes les plus généraux et certaines dispositions plus favorables.*

### Les textes rectoraux

- 1) Circulaire.
- 2) Note de service.

### Où trouver les textes officiels ?

#### Le BO

Le Bulletin officiel de l'Éducation nationale, *BOEN*, dit couramment *BO*, présente tous les textes nationaux en provenance du ministère de l'Éducation nationale.

Le *BO* est hebdomadaire. Il est présent par obligation légale, dans tous les établissements où tous les personnels ont le droit de le consulter en toute liberté. Le plus souvent on le trouve au secrétariat du chef d'établissement, assez souvent aussi au CDI de l'établissement.

Tous les textes, tant concernant la gestion des personnels que le fonctionnement des établissements, le système éducatif y paraissent, y compris les textes des programmes et des épreuves d'examens. Seuls les lois, décrets et arrêtés sont publiés au *Journal officiel de la République française* avant publication au *BO*.

Depuis juin 98, on peut trouver l'intégralité du *BO* sur le site Internet du ministère de l'Éducation nationale, [www.education.gouv.fr/Bo](http://www.education.gouv.fr/Bo).

### Le RLR

Tous les textes publiés au *BO* sont répertoriés dans le *Recueil des lois et règlements*, qui est remis à jour presque tous les mois, au fur et à mesure de la publication des *BO*. Les textes présents dans le *RLR* sont donc les textes en vigueur.

Le *RLR* comporte deux index : un index chronologique à la date de signature des textes et un index thématique par mots-clés qui permettent de retrouver tous les textes publiés au *BO*.

Le *RLR* n'est pas présent dans tous les établissements ; en son absence, il faut rechercher les textes dans les *BO* qui sont alors conservés dans l'établissement, ou bien se rendre au CRDP. Mais les textes du *RLR* sont plus faciles à utiliser car, lors de leur remise à jour, sont intégrées aux textes généraux toutes les modifications apportées par de nouveaux textes. Il est de votre droit de les consulter, le chef d'établissement ne peut s'y opposer.

Si on veut vous imposer quelque chose ou vous l'interdire, demandez le texte sur lequel il s'appuie. N'hésitez pas à nous consulter.

## ACCÉDER À SES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

Toute personne peut obtenir un document administratif (loi du 17 juillet 1978), sans avoir à motiver sa demande. Ainsi pour consulter son dossier administratif, adresser un courrier aux services du rectorat, par voie hiérarchique. Ceux-ci sont tenus de répondre. On peut obtenir la consultation du dossier et obtenir la délivrance d'une photocopie (qui sera payante). Se faire accompagner d'un responsable du SNES.

## JOUER AU PARFAIT ARCHIVISTE

Il est absolument indispensable de conserver TOUS les papiers officiels concernant sa carrière : nomination, avancement, notation, bulletins de salaires, états VS, services antérieurs comme surveillant ou autres, procès-verbaux d'installation, demandes d'autorisation d'absence et de congé, etc. Sans rien négliger, on peut avoir de très grandes difficultés à faire prendre en compte ses droits au moment où on le désire (justification de son ancienneté et nature des services pour les concours, validation des services auxiliaires pour retraite). Par exemple, ce collègue MA avait fait des heures en GRETA et des heures de vacances à l'université. Il a dû reconstituer à la pièce près des preuves de son passé, validées par les établissements et organismes pour obtenir le sésame de l'inscription aux concours réservés.

Le site *Légifrance* met à votre disposition tous les textes réglementaires y compris les *BO*.



Cortège des précaires, manifestation nationale FSU, 18 mai 2008

## 1 LE RECRUTEMENT

### 1-1 Conditions à remplir

Selon les termes du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007, aucun agent non titulaire ne peut être engagé :

- si, étant de nationalité française, il ne jouit de ses droits civiques ;
- si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- si, étant de nationalité française, il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;
- s'il ne possède les conditions d'aptitude physique requises ;
- en outre, les personnes de nationalité étrangère font l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées.

### 1-2 Le contrat

Tout engagement de non-titulaire donne normalement systématiquement lieu à l'établissement d'un engagement écrit. Le Code du travail indique qu'un contrat doit être conclu dans un délai maximal de 15 jours.

Il doit préciser :

- L'identité des parties ou des décrets.
- L'article de loi auquel il se réfère.
- La date d'effet de l'engagement, sa durée, les conditions éventuelles du renouvellement (quotité de service), la définition du poste, les droits et obligations de l'agent, les modalités de rémunération (indice, indemnités).
- La période d'essai (contractuels).
- Un modèle de contrat de contractuel est donné dans l'arrêté du 28 juillet 1989 et le BO n° 19 du 13/05/1999.
- Les arrêtés d'affectation des MA suivent à peu près cette règle, indiquent l'échelon, le nom de la personne remplacée, la durée du remplacement. Les engagements de vacataires contiennent le nombre d'heures à effectuer.

Voir pages 29 à 30.

**Attention**  
un simple avis  
d'affectation  
n'engage pas  
le rectorat,  
ni vous-même.

#### 1-2-1 Renouvellement

- Les contrats sont reconduits de façon expresse. En ce qui concerne le CDI l'article 5 de l'article 45 impose à l'employeur de respecter un délai de prévenance de 3 mois pour faire connaître son intention de renouveler le contrat.

### 1-3 Dossier (article I<sup>er</sup>-1-I)

Le dossier des agents non titulaires doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

### 1-4 Obligations (article I<sup>er</sup>-1-II)

Secret professionnel, discrétion, communication des documents de services interdite à un tiers, respect des instructions de l'autorité hiérarchique...

## 2 DÉFINITION

### 2-1 Les maîtres auxiliaires

#### 2-1-1 Définition

Sont nommés maîtres auxiliaires les personnels recrutés par les recteurs pour effectuer – de façon temporaire – des tâches d'enseignement ou d'éducation :

- assurer l'intérim d'un emploi vacant de professeur titulaire ou de CPE ;
- assurer la suppléance d'un professeur ou CPE en congé de maladie ou de maternité ;
- donner pendant tout ou partie de l'année scolaire un enseignement constituant un service complet ou non.

**Décret n° 62-379 du 3 avril 1962. Circulaire n° 91-0355 du 18/02/1991.**  
Seul le recteur peut recruter les maîtres auxiliaires.

### RÉEMPLOI DES MAÎTRES AUXILIAIRES

La mesure positive de réemploi des MA depuis la rentrée 97 a été acquise sous la pression des grèves et des actions collectives. Elle a été reconduite chaque année depuis 1997 (le ministère signant une note de service chaque année). Les collègues MA ayant travaillé en 95-96 et/ou 96-97 sont les seuls concernés. Attention, cette mesure ne vous dispense pas de renouveler vos vœux et impose plusieurs conditions (voir MA rattachés).

Ceux-ci reçoivent alors une *délégation rectorale* « révocable » à tout moment et dont la validité ne peut excéder une année scolaire.

Le renouvellement de cette délégation doit donc être demandé chaque année.

### 2-1-2 Classement des MA en catégories

Lors de leur recrutement, les maîtres auxiliaires sont inscrits en catégorie I, II ou III selon leurs titres ou diplômes.

**Références : circulaire du 12/04/63, modifiée par les circulaires du 7/04/71, du 1/03/79, du 10/07/79 et du 21/02/91, RLR 841-0.**

#### CATÉGORIE I

Les MA des enseignements artistiques, spéciaux ou techniques pourvus du certificat d'aptitude (degré supérieur) ou de titres ou diplômes équivalents, fixés par décision ministérielle, doivent être classés en catégorie I.

##### A. Enseignements artistiques

###### a) Arts plastiques

- Titulaires du degré supérieur de l'ancien certificat d'aptitude à l'enseignement du dessin dans les lycées, collèges et écoles normales ;
- titulaires du diplôme de décorateur délivré par l'École nationale supérieure des arts ;
- titulaires du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique, section dessin ;
- titulaires du professorat de la Ville de Paris ;
- titulaires du diplôme national sur l'expression plastique (*lettre DGF 12, n° 920-283 du 13/02/92*).

###### b) Éducation musicale

- Titulaires du certificat d'aptitude à l'éducation musicale et à l'enseignement technique du chant choral.

##### B. Enseignements spéciaux et techniques (théoriques ou pratiques)

- Les MA titulaires de diplômes ouvrant normalement droit à l'enseignement au niveau des lycées, ou d'un titre ou diplôme attestant d'un niveau d'études équivalent.
- Les MA titulaires du doctorat d'État en médecine, en pharmacie, en droits et sciences, du diplôme d'architecte, du diplôme d'agent comptable, du diplôme de géomètre-expert foncier, de l'un des diplômes d'ingénieur reconnus par la commission du titre d'ingénieur (*cf. brochure publiée à l'Onisep Avenir n° 388-388, tome II*) doivent être classés dans cette catégorie.

#### CATÉGORIE II

Appartiennent à cette catégorie les maîtres auxiliaires des enseignements généraux, artistiques, techniques et professionnels, d'EPS justifiant de la licence d'enseignement ou d'un titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins trois années.

Peuvent être cependant classés dans cette catégorie les MA justifiant du BTS ou DUT ou d'un titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins deux années ou d'une attestation de fin de deuxième année en CPGE, ou encore de diplômes de l'enseignement technologique homologués au niveau III.

#### CATÉGORIE III

Appartiennent à cette catégorie, les maîtres auxiliaires des enseignements artistiques et spéciaux, des enseignements techniques théoriques et pratiques non pourvus des titres exigés en catégories I et II.

Un classement exceptionnel en deuxième catégorie pourra être également accordé par les recteurs, lorsqu'ils rencontreront des difficultés pour faire assurer l'enseignement de spécialités d'enseignement technique de création récente, aux candidats présentant toutes garanties de compétence dans ces spécialités compte tenu de leurs activités professionnelles antérieures.

**En 1991, le SNES a obtenu une meilleure reconnaissance des qualifications pour des MA classés antérieurement en catégorie III. Le SNES demande une mesure de revalorisation immédiate : que les MA III soient classés MA II et les MA II MA I.**

**S'agissant des catégories I et II, une stricte correspondance entre les titres ou diplômes possédés et la ou les disciplines enseignées (précédemment posée par la note de service no 82-589 du 9 septembre 1982 prise dans le cadre du plan de résorption de l'auxiliaariat) n'est plus exigée.**

## 2-2 Les contractuels

### Contractuels et statut général des fonctionnaires, CDI

(Titre II de la loi n° 84-16 du 11/1/1984 concernant les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et décret n° 2007-338 du 12/03/2007, article 6).

Dans les dispositions générales du chapitre 1<sup>er</sup> du titre II, la loi n° 84-16 introduit la possibilité de recruter, par dérogation au principe général (Art. 3), des agents contractuels dans trois cas correspondant théoriquement à l'impossibilité pour l'État d'assurer la continuité du service par des personnels à statut (Art. 4 et 6 ci-dessous) :

#### « Art. 4 (modifié par la loi n° 87-588 du 20 juillet 1987 et la loi du 26 juillet 2005).

• Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre premier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1. Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
2. Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

L'article 4 de la loi est ainsi modifié (alinéa 4) : *« Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. »*

Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans (alinéas 5 et 6) : *« Si à l'issue de la période maximale de six ans, mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que pour une durée indéterminée. »*

#### « Art. 6.

**1** - Les fonctions qui correspondent à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet, sont assurées par des agents contractuels.

**2** - Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires. »

Outre ces deux articles, les articles 5 et 7 concernent aussi le recours par l'État aux agents non titulaires en particulier l'article 7 qui renvoie à un décret, pris en Conseil d'État, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique, la détermination des dispositions générales à appliquer aux agents non titulaires de l'État, donc, parmi eux, aux agents contractuels.

La rédaction de votre contrat requiert toute votre attention. La vigilance est de mise notamment lors de la vérification de l'article au titre duquel vous êtes recruté. Les enseignants, CPE et CO-psy non titulaires ne sont concernés que par l'article 4-2 ou le 6-1. Nous constatons effectivement que certains rectorats tentent de recruter leurs contractuels au titre de l'article 6-2 pour les priver de tout accès au CDI, ce qui est illégal. N cas de problème, contactez-nous.

### 2-2-1 Les professeurs contractuels de la formation initiale

Décret n° 81-535 du 12/05/81. Circulaire n° 89-320 du 18/10/89.

Arrêté 206-2 du 29/08/1989

Un modèle de contrat existe : **BO numéro 19 du 13/05/99**, pages 18 à 21.

**Les professeurs contractuels doivent être recrutés sous l'autorité du recteur.**

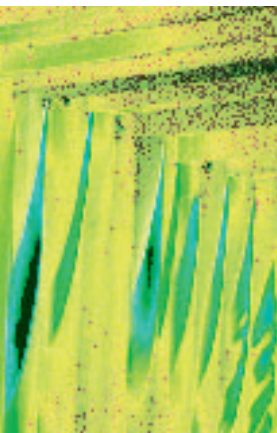
La durée du contrat peut aller de un an à trois ans dans les disciplines techniques et professionnelles. (*Renouvelable par reconduction expresse, c'est-à-dire sans l'établissement d'un contrat chaque année.*)

Le décret stipule une condition d'âge de 35 ans. Toutefois, dans les disciplines pour lesquelles ne sont pas ouverts de concours de recrutement la même année aucune condition d'âge n'est requise.

### 2-2-2 Classement en catégories

Les candidats à un emploi de professeur contractuel doivent posséder l'un des titres ou justifier d'une qualification professionnelle permettant leur classement dans l'une des quatre catégories prévues.

Pour l'établissement des contrats, les candidats sont classés, par l'autorité qui procède à leur engagement, en fonction des titres universitaires qu'ils détiennent ou



© NICOLE JOYE (débail)

Ces conditions ne sont pas respectées par les rectorats qui recrutent des contractuels de moins de 35 ans dans les disciplines générales.



de leur qualification professionnelle antérieure, dans l'une des quatre catégories suivantes : hors catégorie, première catégorie, deuxième catégorie, troisième catégorie. Seules les personnes appelées à dispenser la totalité de leur enseignement dans un établissement de formation ou dans les classes ouvertes aux titulaires du baccalauréat peuvent être classées hors catégorie.

Il est créé quatre catégories de rémunération de professeurs contractuels dotées chacune d'un indice minimum, moyen et maximum. *Art. 5 (modifié par le décret n° 89-520 du 27 juillet 1989).*

Les indices bruts servant à la détermination de la rémunération selon les catégories sont fixés par arrêté en date du 29 août 1989.

L'indice de rémunération attribué à chaque agent est déterminé par l'autorité qui le recrute. (*Voir chapitre rémunérations.*)

### 2-2-3 Stage

Les candidats à un emploi de professeur contractuel qui n'ont jamais enseigné auparavant peuvent, dans un premier temps, bénéficier d'un contrat spécial d'un mois en vue d'effectuer un stage d'initiation préalable à la signature de l'un des contrats. *Art. 6 (idem).*

Pendant ce stage, les intéressés sont rémunérés par référence à l'indice minimum de la troisième catégorie. Ils ont droit, le cas échéant, au remboursement de leurs frais de transport.

### 2-2-4 Période d'essai

Les deux premiers mois pendant lesquels les contractuels exercent leurs fonctions sont considérés comme une période d'essai. Tout licenciement prononcé au cours de cette dernière période ne peut donner lieu à un préavis ni au versement d'une indemnité.

**Cette clause est inacceptable alors qu'aucune formation n'est offerte aux contractuels à l'entrée dans les fonctions. Alerte-nous en cas de difficulté.**

**Dans les faits, il n'est offert que quelques jours de formation aux contractuels et aucun remboursement de leurs frais.**

## 2-3 Les contractuels formateurs de la formation continue des adultes et de la Mission générale d'insertion

### 2-3-1 Les formateurs contractuels de la formation continue

La mission d'enseignement des formateurs contractuels est définie par le « face à face pédagogique » (**Art. 5 du décret n° 93-412 du 19/9/93, BOEN n° 24 du 8/7/93, et la circulaire d'application n° 93-349 du 24/12/93 - RLR 112-5).**

L'article 5 définit les activités de formation continue par référence à celles des enseignants de la formation initiale, donc en incluant la préparation des cours, l'évaluation et la validation des acquis des stagiaires ; mais en y ajoutant des activités liées à « l'élaboration des projets de formation » et à l'accompagnement des formations.

Le point II.D de la circulaire d'application n° 93-349 précise le contenu de l'article 5 du décret : le « face-à-face pédagogique » inclut « l'exécution des tâches administratives liées à l'évaluation ».

Les « autres activités liées à l'acte de formation » s'étendent aux activités en relation avec les projets (« conseil ou audit », coordination), mais au-delà, au développement des « parcours individualisés », avec recommandation en faveur de la « pédagogie par objectifs », cette rémunération se terminant par : « la liste de ces activités n'est pas exhaustive ».

La définition de la mission des formateurs contractuels apparaît floue : des excès de flexibilité et de polyvalence constituent donc le premier risque à éviter au moment de l'élaboration du contrat de travail entre le contractuel et son employeur (généralement le président du GRETA, CE de l'EPLÉ support), et ceci malgré l'existence de contrats types. La réalité constatée dans la dernière période confirme hélas ces préoccupations : face aux difficultés, les gestionnaires et responsables des GRETA réduisent l'engagement de l'État par rapport à ces personnels et flexibilisent l'exécution de leur mission ; en effet, on constate actuellement la multiplication des contrats de moins d'un an (le plus souvent de neuf mois) pour éviter au budget du GRETA d'avoir à financer des indemnités pour perte d'emploi. Depuis quelque temps, un nouveau phénomène apparaît et prend de l'importance. Les GRETA emploient du personnel sous-traitant, issu d'associations. La tendance est de remplacer les vacataires par des prestataires de service qui, eux, sont employés par des agences d'intérim.

### Le recrutement des contractuels de la formation continue des adultes de catégorie A

**(Circulaire n° 93-349 du 21/12/93 abrogeant le décret n° 81-535 du 12/05/81, voir RLR 847-0)**

Recrutement direct par le réseau (GRETA), à l'initiative du chef d'établissement support (président du GRETA), sous réserve de l'accord exprès du recteur.

En fait, le chef d'établissement support a « la décision finale d'embauche » en fin de procédure de recrutement instituée au sein de chaque GRETA, procédure qui prend en compte l'intervention sous forme de proposition de la « commission chargée des ressources humaines ».

*NB : Pour mémoire, c'est le recteur qui a « la décision finale d'embauche » d'un contractuel quand il s'agit d'exercer des fonctions de CFC.*

### La conclusion du contrat

Tous les aspects de cette conclusion sont précisés dans la circulaire n° 93-349, en particulier les conditions et procédure de recrutement, les formes, contenu et durée du contrat ainsi que la période d'essai. Un contrat type est joint en annexe. La durée maximale des contrats est de trois ans, renouvelables. C'est donc un contrat à durée déterminée, « renouvelable par reconduction expresse ».

Le service public, dans ses caractéristiques de mission (continuité, neutralité, égalité) est-il compatible avec une gestion des GRETA de plus en plus centrée sur le court terme, en particulier avec des contrats d'un an, pour cause d'ajustement à la baisse du coût de fonctionnement, face à des ressources institutionnelles en baisse et à une concurrence accrue entre les organismes prestataires ? Pourtant, la défense des formateurs contractuels et celle de la qualité des actions de formation offertes et produites par les GRETA sont réellement convergentes.

Voir en annexe  
SITUATION DE LA MISSION  
DE FORMATION CONTINUE  
DES ADULTES  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
EN 2007  
page 133

**Le pilotage ministériel fait preuve de beaucoup de souplesse et laisse aux recteurs une grande marge de liberté. Flexibilité et polyvalence sont de mise. Les tâches n'étant pratiquement jamais décrites dans les contrats, et le(s) référentiel(s) métier en cours d'élaboration au ministère, les missions varient d'une académie à l'autre, d'un personnel MGI à l'autre, d'une année sur l'autre.**

### 2-3-2 Les contractuels de la Mission générale d'insertion (MGI)

**Décret n° 81-535 du 12 mai 1981 modifié par le décret n° 89-520 du 27 juillet 1989 (BOEN n° 22).**

**Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, fixant les dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État prises pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.**

**Note de service n° 87-137 du 15 mai 1987 (BOEN n° 20).**

**Décret n° 93-412 du 19 mars 1993 (BOEN n° 24). Circulaire n° 96-293 du 13 décembre 1996 (BOEN n° 47).**

La mise en œuvre de la Mission générale d'insertion nécessite la participation de tous les acteurs du système éducatif. En réalité, ce sont très majoritairement des agents non titulaires de l'État qui assurent l'essentiel du travail sur le terrain, soit un millier de personnes essentiellement contractuelles.

Les personnes ressources de la MGI, dont l'appellation varie en fonction des académies, sont définies comme « **professeurs contractuels de la formation initiale** ».

Dans les grosses académies, la plupart des personnels n'exercent pas des fonctions d'enseignement, ainsi que cela est indiqué sur leur contrat de travail ! Sur le terrain les fonctions sont très variables : face-à-face pédagogique, suivi individuel de jeunes scolaires, élaboration de projets de formation, accompagnement des formations, conseil auprès des équipes, ingénierie de formation... et même suivi des aides-éducateurs !

#### Le recrutement des contractuels MGI de catégorie A

Le recrutement se fait directement par un des responsables académiques ou départementaux de la MGI, sous réserve de l'accord du recteur.

Le pilotage académique est tantôt rattaché à la formation continue des adultes (DAFCO), tantôt aux services de l'apprentissage et de l'enseignement technique (DAET), des deux (DAET-FC), tantôt pris en charge par les services de l'information et de l'orientation (CSAIO) ou par un conseiller technique auprès du recteur.

La durée maximale des contrats est de trois ans, renouvelable. Ce sont donc des contrats à durée déterminée renouvelables par reconduction expresse. La plupart des contrats sont de un an.

Malgré l'existence de contrats types (voir en annexe) la majorité des nouveaux contractuels se voient proposer des contrats de dix mois, souvent rémunérés au minimum des indices afférents à leur catégorie.

### LES CATÉGORIES DE CONTRACTUELS

Le décret du 12 mai 1981 fait bien référence à ces catégories et il existe une grille de rémunération dans l'arrêté du 29 août 1989, cependant ce n'est que dans les textes de la formation continue et de la MGI que l'on trouve la correspondance des diplômes et des catégories.

**3<sup>e</sup> catégorie :** titre ou diplôme sanctionnant trois années d'études après le bac ou bien diplôme de niveau III plus trois années d'expérience professionnelle ou bien pour les spécialités professionnelles où il n'y a pas de diplôme de niveau III, cinq années d'expérience professionnelle.

**2<sup>e</sup> catégorie :** titre ou diplôme sanctionnant quatre années d'études après le bac.

**1<sup>e</sup> catégorie :** titre ou diplôme sanctionnant cinq années d'études après le bac.

**Hors catégorie :** personnels relevant de la première catégorie mais intervenant à des niveaux post-bac, personnels « appelés à exercer des fonctions de direction ».

La correspondance entre les diplômes et les catégories n'est donnée que dans le décret n° 93-349 du 24/12/93 concernant les contractuels de la formation continue et dans la circulaire n° 96-193 du 13/12/96 concernant les contractuels de la MIGEN, relevant de la formation initiale.

Il n'existe pas de texte général concernant la rémunération des contractuels de la formation initiale. Le recours à de nouveaux contractuels, à la place des MA, a conduit certains rectorats à aligner la rémunération des contractuels sur celle des MA et donc moins favorable !

À l'intérieur de chaque catégorie, l'autorité qui recrute attribue dans l'échelle un indice au contractuel en fonction des diplômes, titres, qualification et expérience professionnelle, mais aussi en fonction de la nature et du niveau des fonctions qu'il sera appelé à exercer (décret n° 93-412, arrêté du 19/03/93 et circulaire n° 93-439 du 24/12/93).

## 2-4 Les vacataires

Décret n° 89-497 du 12/07/89 - Circulaire n° 89-320 du 18/10/89

Arrêté n° 206-2 du 29 août 1989

### Les « faux vacataires » de l'enseignement

Selon le décret, les vacataires devraient intervenir à titre « occasionnel ou temporaire », pour des tâches très ponctuelles. Dans les faits, la vacation est devenue un pur outil de gestion, totalement arbitraire, utilisé d'une manière dévoyée afin de pourvoir des remplacements de moyenne et de longue durée ou des postes vacants. De nombreux vacataires sont ainsi affectés à l'année sur des blocs de six heures.

Le recours à la vacation s'est généralisé et amplifiée depuis 2002 alors que cette dernière ne devrait être proposée qu'à des personnels ayant déjà un emploi et donc bénéficiant d'une protection sociale leur assurant l'ouverture de droits à la retraite, aux congés payés et aux congés maladie. On assiste à un tout autre usage de ce qui était prévu et à une généralisation inquiétante de son utilisation dans le secondaire. Elle est imposée à des milliers de précaires pour lesquels elle représente l'unique source de revenus.

En cas d'accident du travail, le vacataire ne bénéficie d'aucune protection ; la préparation de ses cours et les corrections effectuées pendant les vacances ne sont pas payées et les absences pour maladie non couvertes. Une vacataire enceinte ne peut bénéficier d'un congé maternité rémunéré : son « contrat » cesse.

Dans la circulaire du 26 novembre 2007 relatives aux modifications apportées au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 par le décret n° 2007-338, la DGAFP (direction générale administrative de la fonction publique) confirme bien que le vacataire est appelé « à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise...) » et qu'il « l'effectue sans lien de subordination à l'autorité administrative ». La vacation est « assimilable à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise (le médecin qui effectue à titre très occasionnel une visite médicale pour le compte de l'administration, le spécialiste juridique à qui une consultation sur un problème précis a été demandée, etc.) ».

Selon le Conseil d'État, « c'est cet état de subordination à l'autorité administrative qui constitue la caractéristique première du lien contractuel et, par conséquent, du lien salarial ». (CE- n° 25248 du 24 avril 1981-Ministre du budget c/M.X.) C'est la raison pour laquelle le Conseil d'Etat requalifie les vacations en contrat. Les rectorats devraient tenir compte de cette jurisprudence mais plusieurs persistent à recourir à la vacation en toute illégalité.

**Le SNES dénonce le mode de recrutement de ces collègues et l'absence de protection sociale, de droits à congés payés et reclassement. Les vacataires sont des « intérimaires » envers qui l'État n'a aucune obligation. Ces situations sont inacceptables. Le SNES demande l'abolition du recours à la vacation.**

## Recrutement et rémunération

Même si ce sont souvent les rectorats qui recrutent dans un même vivier contractuels et vacataires en fonction des lignes budgétaires, les vacataires sont aussi très souvent recrutés directement par les chefs d'établissement. Ce pouvoir laissé aux chefs d'établissement n'est pas sans grave conséquence. S'ils ne consultent pas le rectorat pour connaître les non titulaires dans l'attente d'un poste afin de respecter leur ancienneté, cela peut priver des collègues d'un poste auquel ils auraient dû prétendre en raison de leur barème.

Le recours massif à la vacataire pèse ainsi considérablement sur la transparence des affectations. Dans une même discipline, des contractuels bénéficiant d'une ancienneté conséquente se sont retrouvés sans poste alors que par ailleurs des vacataires nouvellement recrutés exercent dans la zone dans laquelle ces collègues au chômage exerçaient. Ne pas respecter l'ancienneté est tout simplement insupportable, c'est contrevenir à des principes d'équité fondamentaux. Le SNES réclame que les affectations soient entièrement centralisées au niveau rectoral.

Un maximum annuel de 200 vacations est imposé pour l'année scolaire avec une rémunération de 34,30 € bruts par heure de vacataire.

Les vacataires peuvent être recrutés après trois années d'études post-baccalauréat. Mais aussi « exceptionnellement », avec deux années. Dans les disciplines techniques et professionnelles, il suffit d'attester d'une expérience professionnelle. Dans la mesure où les agents non-titulaires de l'enseignement sont subordonnés au recteur et à leur chef d'établissement qui les évalue lors du renouvellement des vœux en fin d'année, ils ne devraient donc pouvoir être recrutés comme vacataires.

Il n'est pas rare qu'un vacataire soit employé pour seulement quelques heures, à l'année (un même vacataire à l'année peut être affecté sur un bloc de six heures jusqu'au début du mois de juin). Mais comment vivre avec si peu d'heures ?

Sachant que le vacataire est payé à l'heure devant élève, si l'on inclut la préparation des cours et la correction des copies et que l'on divise ce que perçoit le vacataire par le nombre d'heures consacrées à toutes ces tâches, le vacataire est en fait très mal payé compte tenu de ses qualifications, sans qu'il puisse prétendre à aucun droit. Ce décret ne fait référence qu'aux heures d'enseignement et ne dit rien des heures de réunion et encore moins de préparation. Il est inacceptable que l'administration l'interprète a minima pour ne pas payer les heures de conseil de classe. Les vacataires qui ont d'ailleurs attaqué l'administration au tribunal administratif pour percevoir l'Isoc ont obtenu gain de cause. (voir chapitre 2 ; 1-2 Que touche exactement un vacataire ?).

## 2-5 Les CO-Psy « intérimaires »

Aucun texte ne reconnaît l'existence de la qualité de « conseiller d'orientation auxiliaire » ni *a fortiori* de conseiller d'orientation-psychologue auxiliaire ou contractuel.

Néanmoins, pour faire fonction de CO-Psy, les non-titulaires doivent posséder un des diplômes permettant de faire usage du titre de psychologue au sens de la loi de 85 (DEA, DESS, diplôme du CNAM ou de l'EPP).

**Une note de service du 25 mars 91** recommande aux recteurs de rémunérer les conseillers d'orientation « intérimaires » au premier échelon des CO-Psy et leur interdit de les aligner sur une grille de MA puisqu'ils ne sont pas enseignants dans certaines académies.

L'action du SNES a permis aux nouveaux collègues recrutés comme contractuels de bénéficier d'un meilleur classement indiciaire tenant compte de leur diplôme (indice 408) mais la plupart sont rémunérés à l'indice 348, premier échelon indiciaire des CO-Psy.

Ils n'ont donc aucun avancement, de titularisation hors les voies normales de recrutement des CO-Psy puisqu'il leur faut posséder le titre et deux années de stages pour obtenir la titularisation. Ils ne bénéficient même pas du reclassement (prise en compte de leur ancienneté de service).

**Le SNES demande pour ces personnels un statut qui supprime la variété de situations et souvent de conditions de rémunération entre « intérimaires » et « contractuels », l'alignement de leur rémunération sur la grille des MA I. Le SNES dénonce l'injustice inadmissible que constitue la non-prise en compte des années d'exercice en tant que CO-Psy non titulaire dans le reclassement effectué lors de leur titularisation.**



## 2-6 Les non-titulaires recrutés locaux

La circulaire AEFÉ n° 02552 du 26 juillet 2001 définit les principes généraux à respecter par les EGD (établissements en gestion directe) et les établissements conventionnés :

- Consultation des commissions paritaires pour le recrutement qui doit bénéficier de toute la publicité nécessaire.
- Établissement d'un contrat de travail précis.
- Transformation des CDD en CDI lorsque les besoins sont avérés et durables ; éviter la précarisation de l'emploi.
- Définition d'une grille de rémunération explicite à laquelle participent les représentants des personnels.
- La protection sociale doit être « à tout le moins » conforme à la législation locale. Les recrutés locaux exerçant dans un établissement à gestion directe dans des pays où la couverture sociale est insuffisante sont pris en charge par la Caisse des Français à l'étranger.

## 2-7 Les non-titulaires étrangers

Le recrutement de non-titulaires de nationalité étrangère est conditionnée à la présentation d'un titre de séjour.

La loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration modifie de façon importante le droit des étrangers.

Elle contient principalement des dispositions sur l'entrée, le séjour, l'intégration, le regroupement familial et la nationalité en France et sur l'éloignement.

Les ressortissants étrangers autorisés à exercer une activité salariée.

Il s'agit des ressortissants étrangers justifiant des titres suivants :

- **Carte de résident.** Elle vaut autorisation de travail et est délivrée de plein droit, sous réserve de régularité du séjour et sauf menace à l'ordre public, à certaines catégories d'étrangers. Elle est valable dix ans et est renouvelable de plein droit.
- **Les titulaires d'un passeport, d'une autorisation provisoire** de séjour ou d'un visa court séjour doivent obtenir au préalable une autorisation de travail, qui prendra la forme soit : d'une carte de séjour temporaire mention « salarié - toutes professions en métropole », ou mention « salarié » avec indication d'une profession et d'une zone géographique, d'une autorisation provisoire de travail, d'un contrat de travail saisonnier.
- **Carte de séjour temporaire mention « profession artistique et culturelle »** ou « scientifique » ou « commerçant ». Ces cartes de séjour valent autorisation de travail et droit à exercer ces professions.
- **Carte de séjour temporaire mention « vie privée et familiale ».** Cette carte vaut autorisation de travail de plein droit pour exercer une activité professionnelle sur l'ensemble de la France métropolitaine.
- **Carte de séjour temporaire mention « salarié - toutes professions en métropole »,** ou mention « salarié » avec indication d'une profession et d'une zone géographique. Elle peut être accordée sous la forme d'un document distinct : l'autorisation provisoire de travail ou le contrat de travail saisonnier.

**La situation de l'emploi n'est pas opposable aux étrangers titulaires :** d'une carte de séjour mention « vie privée et familiale », d'une carte de résident, d'un certificat de résidence d'algérien de dix ans.

La situation de l'emploi n'est également pas opposable aux ressortissants de l'Espace économique européen, sauf, à titre transitoire, pour les ressortissants des pays entrés dans l'Union européenne le 1<sup>er</sup> mai 2004 (à l'exception des Chypriotes et des Maltais).

– Aux apatrides titulaires de la carte de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA).

– Aux réfugiés ainsi qu'à leurs conjoints, aux stagiaires professionnels.

– À l'étranger désireux de conclure un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation et qui a été pris en charge par les services de l'aide sociale à l'enfance avant ses 16 ans et qui l'est toujours au moment où il demande une autorisation de travail.

Les ressortissants étrangers titulaires d'une carte de séjour temporaire portant la mention « étudiant » peuvent exercer une activité professionnelle salariée en France, sans avoir à demander d'autorisation de travail.

Cette activité doit être exercée à titre accessoire aux études, dans la limite d'une durée annuelle de travail de 964 heures.

**Le SNES demande l'extension de la couverture sociale aux autres établissements. Il demande le déblocage des fonds nécessaires à la mise en œuvre d'un tel projet.**

La possession de la carte « étudiant » ouvre droit à toutes activités salariées sur la terrotire métropolitain. L'embauche d'un étudiant étranger ne peut intervenir qu'après déclaration nominative de l'employeur auprès de la préfecture qui a accordé le titre de séjour à l'étudiant.

La circulaire du 19 juillet 1994, publiée au *BO* n° 32 du 8 septembre 1994 rend encore plus précaire le recrutement de non-titulaires étrangers ressortissant des pays ACP (Afrique-Caraïbes-Pacifique). Suite à un recours en annulation auprès du Conseil d'État, le SNES et d'autres syndicats ont réussi à annuler les dispositions suivantes : la priorité d'emploi aux demandeurs d'emploi inscrit à l'ANPE ; l'interdiction de recruter comme non-titulaires les étrangers détenteurs d'un titre de séjour de validité inférieure à un an ; la limitation à 10 heures de service, la durée hebdomadaire de service CE n° 162547 du 31/10/94, séance du 12/02/96, lecture du 10/07/96.

### CONDITION DE NATIONALITÉ : MANDATS DU CONGRÈS DE TOULOUSE

Le congrès de Toulouse se prononce pour la suppression de la condition de nationalité qui pour l'heure interdit aux ressortissants étrangers hors CEE, tout accès à la fonction publique d'État.

Depuis 1946, le statut général prévoit en effet que « nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne possède pas la nationalité française ». La loi de juillet 1991 élargit l'accès à la fonction publique aux ressortissants des États membres de la Communauté économique européenne pour les corps, cadres d'emplois et emplois « dont les attributions soit sont séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne comportent aucune participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ».

Depuis cette date, la très grande majorité des corps, dont les corps enseignants et assimilés font partie de cette catégorie. La situation créée est perçue comme discriminatoire puisque désormais existent deux catégories d'étrangers et qu'une partie d'entre eux est écartée des emplois publics, soit environ du quart des emplois salariés. Actuellement, les ressortissants des États hors EEE ont accès aux fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation comme non-titulaires. Plusieurs centaines exercent actuellement. Leur titularisation se heurte à la clause de nationalité, y compris lorsque, en attente de naturalisation, ils ont réussi un concours.

Dans l'Éducation nationale, seul le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche autorise (depuis 1968 dans le supérieur et 1980 pour les personnels de recherche publique) l'accès aux emplois de fonctionnaire titulaire sans condition de nationalité, aux mêmes conditions que les nationaux.

Le maintien de la condition de nationalité pour les étrangers non européens (EEE) constitue de fait une discrimination légale. Au lieu de se replier sur un statut de la Fonction publique qui a déjà évolué, nous devons répondre par la revendication d'une mesure d'égalité d'accès aux concours de l'ensemble des étrangers pour les emplois déjà ouverts aux ressortissants de l'EEE.

L'ensemble des résidents étrangers doit être soumis aux mêmes règles que les nationaux pour accéder à un emploi de titulaire : être recruté par concours ou bénéficier des mesures de titularisation qui sont offertes aux non-titulaires exerçant déjà (et souvent depuis longtemps) dans l'Éducation nationale.

Que la fonction publique puisse apparaître plus attractive à certains pays, pose le problème d'un exode excessif des intellectuels de certains pays. Nous ne devons pas laisser aux seuls dirigeants de l'EEE le pilotage de l'immigration future ; nous devons, au contraire, y intégrer nos valeurs de respect du développement de chacun des pays. Par exemple, nous devons peser pour que des accords de réciprocité leur permettent de se prémunir contre des hémmorragies excessives.

Pour ceux qui le souhaitent, l'accès à la fonction publique doit permettre l'obtention de la nationalité française.

## 2-8 Le rectorat peut-il vous déclasser de contractuel à vacataire ?

Que vous soyez recruté comme contractuel ou vacataire, vous l'êtes à titre précaire et pour la durée du contrat ou des heures à effectuer. Il est difficile alors de trouver des appuis juridiques pour contester la décision de l'administration même si les textes sont largement détournés par les rectorats : ainsi on ne doit, au regard du décret du 12 juillet 1989, recruter de vacataires que pour des besoins « occasionnels ou temporaires ». Mais, ils le sont largement sur des besoins que nous jugeons « permanents » de remplacement (congés maternité, etc.), sans que pour l'heure aucun texte nous l'accorde.

Les contractuels et les vacataires sont par ailleurs recrutés sous des décrets différents et des chapitres de rémunérations différents : le 31-95 pour les vacataires qui sert aux financements des heures supplémentaires et le 31-97 pour les contractuels. On voit les avantages de gestion !

Dans l'année, il se peut qu'on vous propose une vacation après le contrat et vice versa. Le rectorat ne peut pas, par contre, faire un avenant à votre contrat pour vous proposer un emploi de vacataire.

En l'absence de règles nationales, le recours à la vacation est divers d'une académie à l'autre.

Ainsi, pour le recrutement d'un agent non-titulaire à l'année, plutôt que de proposer un contrat dès le départ, certains rectorats imposent d'abord des vacances et contractualisent les agents lorsqu'ils atteignent les deux cents heures.

Pour les suppléances, on retrouve le même cas de figure avec un passage obligé par la vacation. Ainsi, dans certaines académies, les recteurs ont décrété que, plutôt que de contractualiser un vacataire dont on aurait encore besoin au-delà de deux cents heures, toute suppléance serait assurée par une succession de vacataires, comme l'a appris à ses dépens cette collègue vacataire de Saint-Étienne.

« Contractuelle six mois l'an dernier au collège Jean-Dasté de Saint-Étienne, Émilie y est revenue début novembre, comme vacataire pour remplacer une collègue en congé maternité jusque mi-juin. 24 janvier : téléphone du rectorat : pas de contractualisation. Le 8 février, elle arrêtera à 11 heures, tant pis pour les Quatrième 4 et les Cinquième 4. À la fin de la 199<sup>e</sup> heure, c'est la porte. Les élèves auront trois voire quatre professeurs d'anglais dans l'année ! En 24 heures tous les personnels enseignants et ATOSS signent la pétition au recteur. Courrier des parents d'élèves, interventions de l'IPR, les élèves lancent une pétition pour garder leur professeur : rien n'y fait... En AG les profs proposent d'occuper le collège, durant la nuit pour ne pas perturber la scolarité des élèves. Les parents FCPE décident de se joindre à l'action. Le 7 février 2008, 80 personnels, parents, élèves sont devant le portail avec une banderole « Collègue licenciée, collègue occupée ». À 7 heures, les premiers collègues arrivent avec les croissants et le journal. C'est toute la une du Progrès, les gros titres, une photo sur trois colonnes, diffusés aux trois cent mille habitants de Saint-Étienne et banlieue. Trois radios locales reprennent la nouvelle. Le licenciement d'une prof est l'info du jour : on parle enfin des profs vacataires. Plus de 200 personnes avec de nombreux élèves se sont rassemblés devant l'IA. »

**Yves Pichon**, enseignant du collège Jean Dasté de Saint-Étienne et représentant du SNES de l'établissement

En cas de difficulté, alertez-nous. Le SNES se bat contre ces déclassements et demande le réemploi de tous, sous les décrets les plus favorables, c'est-à-dire, pour l'heure, comme MA sans perte de salaire. C'est dans le cadre d'une négociation générale pour une résorption de la précarité que nous nous battons pour toutes les améliorations de la situation des collègues.

Des actions importantes ont été menées avec succès dans les établissements pour la transformation de vacataires en contractuels. Contactez le responsable SNES de l'établissement, la section académique du SNES ou le secteur national des non titulaires.

## 2-9 Le rectorat peut-il vous déclasser de MA à contractuel ?

Cette situation concerne les MA qui ne bénéficient pas des mesures de réemploi à l'année.

Le rectorat ne peut avoir établi un arrêté d'affectation et le rompre sans motif disciplinaire ou de service (le titulaire revient) ou après l'expiration du délai de recours contentieux, parce que celui-ci a « ouvert des droits » à l'agent recruté (cf. TA de Grenoble, ordonnance n° 981583 Mme Sendra-Escuret, il a été obtenu l'annulation du contrat). Il a été impossible d'aboutir jusqu'à présent pour empêcher que les MA, recrutés une année comme tels, ne se retrouvent pas à la rentrée suivante recrutés contractuels. Pourtant, là aussi, le rectorat utilise les textes de façon arrangeante, en recrutant des contractuels de moins de 35 ans, ce qui n'est pas permis, au regard du décret du 12/05/1981. Les collègues concernés seraient en droit de déposer un recours en tribunal administratif mais les rémunérations des contractuels souvent supérieures dissuadent les collègues. Des batailles importantes ont été menées dans les académies sur cette question, notamment à Nantes et Paris, où le choix a été laissé aux MA de conserver leur qualité de MA. Mais, dans un même temps, le recours aux MA est arrêté dans toutes les académies et le ministère continue à encadrer très strictement la rémunération du volant des MA à réemployer et les autorisations de recruter des contractuels.

**Le SNES demande constamment que le ministère prenne des mesures immédiates pour améliorer la gestion des non-titulaires, notamment en appliquant ce qui existe déjà pour les MA et dans l'optique d'améliorer, et non de faire régresser les droits des non-titulaires !**

## 2-10 Le CDI : qu'est-ce que cela me rapporte ?

### 2-10-1 CDI : précarité à durée indéterminée ?

Non-titulaires enseignants, CPE ou CO-Psy concernés par la loi :

- Les maîtres auxiliaires (décret du 26/4/62).
- Les contractuels (décret du 12/5/81).
- Les contractuels de la Mission générale d'insertion des jeunes sont régis par le décret 93-412 du 19/3/93, circ. 96-293 du 13/12/96...
- Les contractuels de la formation continue sont régis par le décret du 24/12/93.
- Les contractuels du supérieur (décret n° 92-131 du 5 février 1992), du primaire, d'un autre ministère assurant des missions dans le cadre des articles 4 et 6-1 sont concernés.
- Les vacataires (décret de 12/7/89).

Le gouvernement a justifié la création du CDI dans la fonction publique par la transposition de la directive européenne de lutte contre la précarité. En fait, la loi n° 2005-843 parue au *JO* du 27 juillet 2005 laisse une large part au développement de celle-ci.

Les chiffres qui remontent montrent que peu de collègues sont concernés (6 000 contrats auraient signés selon le ministère) et des disparités persistent dans l'application de la loi d'une académie à l'autre.

Si les MA ont pour signé un CDI, cela n'a rien changé à leur condition d'affectation et il a même fallu se battre pour garantir les mesures de réemploi gagnées de haute lutte en 97. Nombre de contractuels quant à eux restent encore dans l'incertitude ou restent écartés du dispositif en raison d'interruptions de service alors qu'ils ont plus de six ans d'ancienneté. Les administrations rectorales ont anormalement des lectures différentes de la loi et le SNES est amené à intervenir souvent pour faire respecter les droits des collègues. Si le SNES a permis d'obtenir quelques interprétations plus favorables (prise en compte des personnels permanents des MGI et des Greta, des assistants de russe, des non-titulaires étrangers, prise en compte de l'alternance vacances/contrats, contrat de 10 mois comptant douze), la condition de continuité de service imposée par la circulaire ministérielle écarte de nombreux collègues non-titulaires.

**Le SNES se bat sur le terrain pour imposer un examen clair des situations de l'ensemble des non-titulaires. Les commissaires paritaires du SNES siègent dans les CCP (commissions consultatives paritaires) nouvellement élues. Vous pouvez les saisir pour exiger un examen de votre situation.**

### 2-10-2 Les critères d'obtention du CDI

#### La Loi n° 2005-843

La Loi n° 2005-843 (Chapitre III Lutte contre la précarité) modifie la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État qui présente les divers types de dérogation possible au statut général.

#### Article 12

*Cet article modifie l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État qui commence ainsi :*

« Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre I<sup>er</sup> du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. ».

*En raison de la loi 2005-843, le quatrième alinéa est ainsi rédigé :*

« Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. ».

*Puis sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :*

« Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

« Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage. »



Article 13

*Lorsque l'agent, recruté sur un emploi permanent, est en fonction à la date de publication de la présente loi ou bénéficie, à cette date, d'un congé, en application des dispositions du décret mentionné à l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, le renouvellement de son contrat est soumis aux conditions prévues aux quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 4 de la même loi. Lorsque, à la date de publication de la présente loi, l'agent est en fonction depuis six ans au moins, de manière continue, son contrat ne peut, à son terme, être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

**II.** - *Le contrat est, à la date de publication de la présente loi, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1<sup>er</sup> juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes :*

1° *Être âgé d'au moins cinquante ans ;*

2° *Être en fonction ou bénéficiaire d'un congé en application des dispositions du décret mentionné à l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ;* 3° *Justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années ;* 4° *Occuper un emploi en application de l'article 4 ou du premier alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, dans les services de l'État ou de ses établissements publics administratifs.*

*Il ne doit désormais plus être tenu compte de l'article 13 qui ne correspond qu'à une mesure transitoire prise lors de l'entrée en vigueur de la loi, le 26 juillet 2005. Il faut donc désormais tenir compte de l'article 12 uniquement.*

**La circulaire ministérielle du 1<sup>er</sup> décembre 2005**

Par cette circulaire, le ministère de l'éducation nationale a imposé une lecture restrictive de la loi 2005-843. Seules les périodes hors contrats se situant entre le 30 juin et le 15 octobre de chaque année scolaire n'entraîneraient pas d'interruption dans les services pris en compte pour l'accès au CDI, ce qui est inexact (voir ci-dessous « les interruptions dans les services »). Ainsi, tous contrats débutés après la date butoir du 15 octobre ne sont pas considérés comme année pleine par le ministère et les rectorats. Ces derniers ont décidément bien du mal à tenir compte des jurisprudences européennes qui leur imposent pourtant d'autres règles ! Quoi qu'il en soit, il faut que l'agent ait au moins atteint six ans cumulés de services.

De plus, le ministère estimait initialement que sur la période des six ans, la durée des vacances devait être inférieure à la durée des contrats. Par son intervention auprès du Médiateur de la République, le SNES a pu faire évoluer les règles. Désormais, quelle que soit la durée totale des vacances dans les services, celles-ci ne peuvent être un frein à l'obtention du CDI. Mais certains rectorats ne tiennent pas encore compte de ces consignes. Contactez-nous si vous vous retrouvez dans cette situation.

En raison des interruptions subies, bien des collègues demeurent écartés de cette disposition. Rares en effet sont ceux qui ont échappé à une période de chômage depuis 2003.

Cela entraîne des situations absurdes : des collègues peuvent se retrouver avec une ancienneté dépassant largement dix ans et ne pas pouvoir prétendre au CDI tandis que d'autres ayant enchaîné exactement les contrats satisfont les critères exigés.

**2-10-3 Les interruptions dans les services**

En réalité, si chacun des Etats membres a une marge d'appréciation dans la mise en œuvre des objectifs de la directive au sein de l'ordre juridique interne, cela n'est pas sans limites, puisque cette appréciation de l'État ne saurait aller jusqu'à remettre en cause le but du droit européen.

L'introduction du contrat à durée indéterminée dans la fonction publique dans le droit français a été opérée par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 et impose désormais le principe que « si à l'issue de la période maximale de six ans (...), ces contrats [à durée déterminée] sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par une décision expresse et pour une durée indéterminée (...) ».

La question intrinsèque se ramène à savoir si pendant la période de six années, il y a des interruptions suffisamment grandes pour faire échec à une demande de contrat à durée indéterminée, et en cas de refus, ce sont in fine les juges administratifs qui sont chargés d'interpréter le type de relation de travail.

Dans cette interprétation, le Conseil d'État, plus haute juridiction administrative fran-

çaise, a déjà jugé qu'il y a contrat continu pour des enseignements effectués pendant la seule période scolaire. Ainsi les vacances de classes n'ont pas à être prises en compte comme des interruptions susceptibles de faire échec au contrat à durée indéterminée.

Reste à savoir si une interruption pendant la période scolaire peut faire échec au contrat à durée indéterminée.

Dans ce cadre, et selon le principe de loyauté des États membres de l'Union européenne, les juges français se doivent de prendre en compte les décisions de la Cour de justice des communautés européennes qui a le rôle primordial de vérifier si les États membres se conforment au droit communautaire.

Dans plusieurs affaires, la Cour de justice des communautés européennes a considéré que de simples interruptions ne font pas échec à l'obtention du contrat à durée indéterminée. Dans ses décisions, elle prend soin de désigner les jours dits ouvrables, c'est-à-dire effectivement consacré au travail, elle a rejeté le fait que 21 jours ouvrables fassent échec au contrat à durée indéterminée, puisque ce délai est considéré comme trop rigide et trop bref. Plus récemment, la Cour a estimé que l'accord cadre ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale en vertu de laquelle seuls les contrats ou relations de travail à durée déterminée qui sont séparés par un laps de temps inférieur à trois mois [soit environ 72 jours ouvrables] peuvent être regardés comme ayant un caractère successif au sens de la directive.

Autrement dit, la Cour de justice des communautés européennes considère qu'il n'y a pas d'interruption pour des périodes inférieure à trois mois, et au-delà, cette interruption peut en toute légalité faire échec au contrat à durée indéterminée.

Pendant en France il n'existe pas de réglementation donnant une durée des interruptions qui permet de quantifier ou non le droit au contrat à durée indéterminée. Toutefois, on peut estimer que des interruptions de moins de trois mois ne devraient plus faire échec au contrat à durée indéterminée sur le territoire national, puisque les juges français devront prendre en compte la référence européenne établie par les juges communautaires.

À l'heure actuelle, les juges français n'ont pas encore opté pour cette récente interprétation européenne de la directive, et ainsi le SNES soutient tous les collègues non titulaires dans ce combat, où des actions sont déjà engagées dans plusieurs académies. Si vous entrez dans ce cadre, prenez contact avec le secteur national des non titulaires du SNES.

#### 2-10-4 Les temps incomplets

Temps partiels comme temps incomplets ne peuvent constituer un motif de rejet. L'administration cherche à prendre prétexte de périodes où elle a imposé un temps incomplet pour contester la continuité des contrats, ce qui est illégal. Le décret du 12 mars 2007 portant modification du décret du 17 janvier 1986 stipule d'ailleurs désormais qu'en application de l'article 6 alinéa 1 de la loi du 11 janvier 1984, tout contrat incomplet conclu pour une durée déterminée et renouvelé six ans doit être reconduit pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, certains rectorats tendent à proratiser les services à temps incomplet afin de retarder l'obtention du CDI, pratique irrégulière encore une fois. Au regard de la loi, un collègue ayant exercé toute une année à 8/18<sup>e</sup> est considéré comme ayant exercé à temps plein pour l'accès au CDI : la continuité du lien contractuel n'est aucunement remise en cause.

Le remplacement est une mission permanente et les agents n'ont pas à subir une double pénalisation du fait d'un recrutement à temps incomplet. Ceux-ci doivent apporter la même ancienneté que le temps plein.

#### 2-10-5 Les congés pris en compte dans le calcul des six ans

Les congés réguliers (maladie, maternité, adoption...) sont considérés comme non interruptifs, tout comme :

Congé parental.

Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Congé pour élever un enfant de moins de huit ans.

Congé de présence parentale.

Congé pour convenances personnelles.

Congé pour création d'entreprise.

## Quelle est l'origine de la loi ?

### Que dit la directive européenne ? La position du SNES :

L'obtention du contrat à durée indéterminée au sein de la fonction publique prend son essence dans le droit européen qui gouverne l'ensemble des pays de l'Union Européenne.

En effet, la directive n° 1999/90/CE du 28 juin 1999, qui reprend un accord cadre européen entre les partenaires sociaux, prend des mesures importantes visant à prévenir l'utilisation abusive des emplois précaires, et impose comme solution l'obtention des contrats réputés pour une durée indéterminée.

I. La directive européenne **1999/70/CE du 28 janvier 1999 relative au travail à durée déterminée**, qui vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 entre les partenaires sociaux au niveau européen, invite les États membres à prendre les dispositions nécessaires pour s'y conformer. Elle fait en effet du CDI la norme de la relation entre l'employeur et le salarié (2<sup>e</sup> alinéa du préambule), et impose aux États membres de prendre des mesures visant à prévenir l'utilisation abusive des CDD en mettant en place l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- trouver des raisons objectives justifiant le renouvellement des contrats ;
- établir la durée maximale des contrats ;
- établir le nombre de renouvellements de ces contrats.

En outre ces mesures ne doivent pas « conduire à une régression générale » et peuvent donner lieu à des accords plus favorables que ceux de la directive.

Clause 8 de la directive :

1. « Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans le présent accord. »

3. « La mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression générale de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord. »

4. « Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure au niveau approprié, y compris au niveau européen des accords adaptant et/ou complétant les dispositions du présent accord d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés. »

### Du projet à la loi : un passage en force

Le projet transmis aux organisations syndicales s'est appuyé sur les conclusions tirées par M. Lemoyne de Forges dans son rapport sur « l'adaptation de la fonction publique française au droit communautaire » concernant la question des non-titulaires.

« Les contrats à durée déterminée non renouvelables ne sont pas interdits par le droit communautaire ; les contrats à durée déterminée renouvelables ne sont autorisés que s'ils répondent aux besoins de secteurs d'activité spécifiques, objectivement identifiables, et non pas à la commodité de l'administration employeur;encore convient-il d'encadrer les conditions de leur renouvellement, soit par des « raisons objectives », soit par une limitation, en temps ou en nombre de contrats, de la durée totale du travail précaire ; en dehors de ces secteurs spécifiques, les contrats à durée déterminée doivent être remplacés dès que possible par des contrats à durée indéterminée ».

**Il n'a obtenu l'accord d'aucune des fédérations de fonctionnaires au CSFP du 6 décembre 2004.**

**Pour la FSU « les raisons objectives » de renouveler les contrats sont l'existence d'emplois statutaires : ce qui se justifie est un nouveau plan de titularisation.**

### Les raisons de notre opposition

La transposition de la directive pose un problème particulier d'adaptation à la Fonction publique. Elle fait en effet du CDI la norme de la relation entre l'employeur et le salarié (2<sup>e</sup> alinéa du préambule). Cette **norme n'est pas celle du statut de la fonction publique** en France. Et ne constitue donc pas une transposition acceptable de la directive.

La modification de la loi ne porte que sur les règles de recrutement des agents non-titulaires ; elle n'introduit pas des limitations au recours aux emplois hors statut.

**Nous contestons la rédaction actuelle de l'article 4-2° de la loi du 11 janvier 1984 (catégorie A)** tel qu'il a été réécrit en 1987 qui permet de recruter des non

titulaires pour les emplois du niveau de la catégorie A sous la seule justification des « besoins du service » et celle de l'article 6 (autres catégories) qui autorise un recours quasi illimité à la précarité. En outre, nous ne saurions accepter que les politiques de recours à des agents non titulaires servent aujourd'hui à introduire les CDI dans la fonction publique, créant parmi les agents employés de manière permanente deux catégories d'agents aux statuts et garanties différents. Le CDI peut être un cheval de Troie dans les statuts. Pas parce que c'est un « CDI » mais à cause des inégalités qu'il risque d'instaurer entre les agents fonctionnaires et non-fonctionnaires. Le CDI installe enfin ceux qui sont concernés dans un emploi « permanent » qui n'est pas le statut et qui ressemble plus à une épée de Damoclès avec la procédure de « licenciement économique toujours possible car l'affectation sera déterminée par décision du recteur d'académie compte tenu des besoins du service ».

Et quel sera l'impact de cette réforme quand on sait ce qu'est la politique de destruction de l'emploi public et la forte diminution des postes aux concours ?

En ce qui concerne les non-titulaires, et nous l'avons dénoncé dès le projet, la loi autorise la rotation des non-titulaires par le non-renouvellement des contrats Le recrutement de vacataires (200 heures à l'EN), l'imposition de temps partiels, le choix des gestionnaires de ne pas reconnaître l'ancienneté des fonctions sont autant de motifs de ne pas renouveler les contrats.

Il n'est donc en rien un plan de résorption de la précarité et trie entre les précaires « employables » au mépris de l'ancienneté de service de collègues qui parce qu'ils ont subi des périodes de chômage sont exclus de ce dispositif et risquent d'être écartés de l'emploi ou condamnés à n'accepter que des vacances. Au contraire nous demandons que la situation de l'ensemble des non-titulaires soit examinée et que des mesures de réemploi et de titularisation pour tous soient prises.

### Qu'apporte le CDI ?

Le CDI apporte peu à ceux l'ayant signé.

Contrairement au statut, le CDI n'apporte aucune garantie d'emploi. L'administration peut mettre fin au CDI si elle constate la disparition des besoins ayant justifié le recrutement. L'indemnité de licenciement est dérisoire. Selon l'article 54 du 17 janvier 1986, elle est égale à la moitié de la rémunération de base pour chacune des douze premières années de service, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. De surcroît, le CDI n'est pas forcément conclu pour un temps plein. De nombreux rectorats considèrent que c'est la quotité du contrat de la septième année qui détermine la quotité du CDI. D'autres se permettent de tenter de modifier la quotité du contrat en CDI initialement fixé alors que le passage d'un temps complet à un temps incomplet ne donne pas droit à un complément chômage pour un agent en CDI. Toutes ces pratiques sont contestables et les non titulaires concernés doivent les faire remonter auprès de leur section académique ou du secteur national des non titulaires. Le CDI n'ouvre pas également de droit à mutation. Le congé de mobilité permet seulement de ne pas perdre le bénéfice du CDI pendant six ans dans l'académie d'origine afin de rejoindre une autre académie dans laquelle on est recruté comme néo non-titulaire.

Paradoxalement, il les dégrade même souvent, de nombreux agents étant contraints de se prendre des postes à l'autre bout de l'académie (l'administration prétextant qu'aucun poste n'est disponible à proximité alors que bien souvent elle pourvoie des besoins en vacances mais estime qu'ils ne peuvent être confiés à l'agent en CDI pour des raisons budgétaires), sous peine d'être licenciés. De surcroît, tout comme l'agent en CDD, l'agent en CDI ne peut prétendre à aucune indemnité de déplacement alors qu'on exige de lui une mobilité à toute épreuve ! Les agents en CDD se voyant proposer des suppléances très éloignées pouvaient se permettre de les refuser.

On le voit, le CDI ne fait fait guère évoluer favorablement les conditions d'exercice des non- titulaires aspirant pourtant après des années d'errance à la stabilité. Même si le SNES se bat au quotidien pour que les collègues puissent faire valoir leur droit au CDI, il considère que la réponse qui doit être apportée à la directive européenne limitant la durée totale des CDD passe par un plan de titularisation apportant, par le statut, toutes les garanties nécessaires. Le CDI ne peut être en aucune manière le stade final de la carrière des non titulaires.

## La rémunération des agents en CDI

Le décret du 12 mars 2007 crée la possibilité d'un réexamen de la rémunération des agents non-titulaires sans qu'elle évolue cependant réellement, le seul droit ouvert étant un entretien au minimum tous les trois ans au cours duquel elle peut être éventuellement revalorisée.

Les maîtres auxiliaires conservent leur grille indiciaire, grille qui nécessiterait une revalorisation.

Le mandat du congrès de Clermont-ferrand concernant les non titulaires demande que « les rémunérations de tous les non titulaires doivent être fixées nationalement et évoluer en référence à la grille des MA revalorisée, en fonction du niveau de qualification. Il convient d'aboutir à deux échelles MA I (485-683) et MA II (450-608), ce qui passe par la suppression de l'échelle des MA III et l'intégration des MA III dans la catégorie MAII et des MAII dans celle des MAI. »

Certains rectorats ont déjà élaboré des grilles indiciaires pour les agents en CDI mais leurs propositions ne sont pas à la hauteur des attentes des collègues. Il n'est pas tolérable également que de telles grilles soient mises en place hors de tout cadrage national. Cela ne peut qu'aggraver davantage les disparités d'une académie à l'autre.

Ces grilles ne constituent qu'un simulacre de carrière sans commune mesure avec celle d'un titulaire. Comparons ainsi par exemple la grille indiciaire figurant dans le protocole imposé par le rectorat de Grenoble, avec celle d'un certifié :

### CERTIFIÉ

Indice	Durée dans l'échelon
349	3 mois
376	9 mois
395	1 an
416	2 ans 6 mois
439	3 ans 6 mois
467	3 ans 6 mois
495	3 ans 6 mois
531	4 ans 6 mois
567	5 ans
612	5 ans 6 mois
658	

grille qui de surcroît n'a pas été revalorisée depuis 1989.

### CONTRACTUEL

5 ans de CDD (sans prise en compte des vacances) : indice 321 pour ceux recrutés avant 2009 indice 367 à compter du 1<sup>er</sup> février 2009 lors de la signature du CDI (minimum 6 ans) : 388 puis tous les 3 ans dans le meilleur des cas (changement d'indice non automatique contrairement à un titulaire) :

Indice	Durée dans l'indice
321 et 367	6 ans minimum
388	3 ans maxi 5 ans (maxi 5 ans clause protocole CDI)
410	3 ans maxi 5 ans
431	3 ans ou 5 ans max
453	3 ans ou 5 ans max
475	3 ans ou 5 ans max
498	3 ans ou 5 ans max
523	3 ans ou 5 ans max
548	3 ans ou 5 ans max
573	3 ans ou 5 ans max
598	3 ans ou 5 ans max
623	3 ans ou 5 ans max
650	3 ans ou 5 ans max

La comparaison des deux déroulements de carrière met clairement en évidence l'écart considérable qui sépare notamment les débuts de carrière d'un certifié – qui a de surcroît perdu 20 % de son pouvoir d'achat en 20 ans –, et d'un contractuel. Alors qu'un certifié atteint l'indice 395 au bout d'un an, un contractuel met au minimum 6 ans pour atteindre péniblement l'indice 388. Il ne faut pas oublier aussi que des non titulaires comme les maîtres auxiliaires ont cumulé des années de précarité sans que leur grille soit revalorisée ; d'autres ont enchaîné bien plus que six ans de CDD avant de passer en CDI sans qu'un reclassement soit envisagé. Cela est inacceptable.

Au bout de deux ans, un titulaire atteint l'indice 416 alors que l'agent en CDI est rémunéré à l'indice 410 au bout de neuf ans minimum si tant est que l'administration daigne lui accorder un changement d'indice puisque rien ne l'oblige !

### **La réponse à la directive européenne doit être un plan de titularisation et non le CDI !**

Déclaration de la FSU lors de la réunion du conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 6 décembre 2004, relatif au CDI :

*« À l'origine de la directive 1999/70/CEE, un accord entre la CES et les représentants des syndicats d'employeurs en vue de lutter contre la précarité. L'application de la directive ne saurait entraîner une détérioration de la situation des salariés.*

*Pour la FSU, l'état français pour être en conformité avec cette directive, devait agir dans deux directions :*

- *limiter le recours à des agents non titulaires, le statut de fonctionnaire protégeant les agents. À cette fin, revoir l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 tel qu'il a été réécrit en 1987 et mettre fin à cette disposition qui permet de recruter des non titulaires pour les emplois du niveau de la catégorie A sous la seule justification des « besoins du service ».*

- *Respecter l'article 6 de cette loi. Le recours à des contrats de durée limitée, renouvelés après une période de chômage, ou à des contrats à temps partiel permet en effet de contourner les dispositions inscrites dans la loi.*

*Créer les emplois nécessaires et recruter des fonctionnaires en nombre suffisant.*

*Faire bénéficier les actuels non titulaires de dispositions diversifiées de titularisation.*

*Réemployer ceux qui sont actuellement au chômage, qui concerne actuellement entre 5 et 10 000 contractuels enseignants.*

*C'est donc une politique de résorption de la précarité et le respect du statut de la Fonction publique que l'État français doit mettre en œuvre. À ce titre, une application rigoureuse de la loi Sapin de janvier 2001 serait un premier signe de cette volonté politique.*

*Nous ne voyons pas dans l'action gouvernementale l'affirmation d'une telle politique. Au contraire, sous prétexte de mise en conformité avec la directive européenne, il est proposé la création d'un nouveau type d'emplois permanents d'agents non titulaires de l'État, différent du statut de fonctionnaire, qui n'en offrirait ni les garanties et ni les droits. C'est de fait une atteinte majeure portée au statut, alors même que le texte n'écarte pas le risque d'une précarité très forte pour les agents non titulaires.*

*Les CDD peuvent avoir une durée très brève (article 7-I) ; on pourrait imaginer la succession de 36 contrats de deux mois, de 72 contrats de 1 mois. Cette rédaction est-elle bien conforme à la directive ?*

*Les contrats conclus « dans le cadre d'un programme de formation, insertion, reconversion professionnelle ou formation professionnelle d'apprentissage » sont exclus d'une reconduction en CDD (Article 7-II). Cela ne crée pas de difficulté s'il s'agit des contrats des formés puisque ce type de contrat a une durée nécessaire définie.*

*En revanche, l'exposé des motifs nous indique que cela exclut les enseignants qui dispensent les formations afférentes à ce type de contrat ; nous contestons absolument l'argumentation qui fonde cette exclusion. Ces formations correspondent à un besoin pérenne, reconnu par la loi s'agissant de l'apprentissage et de la formation continue. Les dispositions actées par le protocole de juillet 2000 sur la résorption de la précarité étaient ouvertes aux agents « quel que soit le mode de financement de leur rémunération ». Il y a donc bien régression de ce point de vue.*

*Le texte proposé borne l'emploi des contractuels qui assurent ces missions. Ces personnes sont donc condamnées au chômage, à moins qu'elles ne réussissent de par leur propre initiative à intégrer un corps de fonctionnaires ou tout autre emploi. Il faudra recruter d'autres personnes pour remplacer celles qui auront été mises en fin de contrat. Tout cela va à l'encontre des objectifs affichés.*

*En conclusion, la FSU conteste que ce projet de loi réponde aux objectifs de la directive. Les agents non titulaires, qui n'auraient pas six années de contrats renouvelés, sont toujours soumis à autant d'incertitude dans leur vie professionnelle.*

*À l'issue des six années, le texte n'apporte pas d'assurance de réemploi. Ceux qui seraient réemployés ne bénéficieront pas des droits des fonctionnaires. Les salariés du privé savent que le CDI n'assure pas la garantie de l'emploi. Ils seront en outre écartés du droit à pension, du droit de mutation, de celui à une carrière... pour n'en citer que quelques-unes.*

*La FSU analyse la création du CDI comme une arme formidable contre le statut. C'est pourquoi elle se prononce contre le texte et demande l'ouverture de négociations sur ce dossier ».*

## ANNEXE

### CONTRAT TYPE DE CONTRACTUEL

Contrat de travail établi en application des dispositions des articles premier (premier alinéa) et 3 (premier et deuxième alinéas) du décret n° 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement des professeurs contractuels, modifié par le décret n° 89-520 du 27 juillet 1989.

Entre les soussignés :

M. .... recteur de l'académie de .....

d'une part,

M (1) .....

domicilié(e) (2) .....

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

*Article premier.* – Le présent contrat est établi en vertu du 2° de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et en application des articles premier (premier alinéa) et 3 (premier et deuxième alinéas) du décret n° 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels, modifié par le décret n° 89-520 du 27 juillet 1989.

*Art. 2.* - Du

au

le recteur de l'académie de .....

emploiera en qualité de professeur contractuel M. ...., pour

assurer un service hebdomadaire d'enseignement d'une durée de ..... heures (3).

Discipline enseignée : .....

*Niveau des formations concernées :*

Établissement d'exercice : .....

16 1990 n° 1

*Art. 3.* - M. ....

sera classé( e) en ..... catégorie et percevra à titre de

rémunération principale celle qui est afférente à l'indice brut (majoré). L'indemnité

de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement, ainsi que les

indemnités auxquelles peuvent prétendre les personnels enseignants non titulaires

exerçant des fonctions comparables lui seront également versés.

*Art. 4.* - Pendant la durée de son contrat M. .... sera régi( e)

par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales

applicables aux agents non titulaires de l'État prises pour l'application de l'ar-

ticle 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives

à la fonction publique de l'État.

*Fait à* ..... *le* .....

Le recteur de l'académie de ..... l'intéressé( e) .....

### VACATAIRE

Exemple de lettre de recrutement (il n'y a pas de modèle officiel)

#### Le Proviseur/Le Principal

Du ..... à ..... M. ....

*Objet :* Recrutement en qualité d'agent vacataire temporaire pour l'enseignement secondaire (décret n° 89-497 du 12 juillet 1989 et circulaire n° 89-320 du 18 octobre 1989).

## ANNEXE

### VACATAIRE (suite)

J'ai l'honneur de porter à votre connaissance que je vous ai retenu pour assurer les fonctions d'agent vacataire temporaire :

- au lycée : ..... nom de l'établissement : ..... nom de la ville : .....
- au collège : ..... nom de l'établissement : ..... nom de la ville : .....
- à la SEGPA : ..... nom de l'établissement : ..... nom de la ville : .....
- au lycée professionnel : ..... nom de l'établissement : ..... nom de la ville : .....

- (1) Pour assurer [.....] heures hebdomadaires, discipline : ..... pour la durée de l'année scolaire 2002-2003.

- Pour assurer le remplacement de :  
Monsieur, Madame, Mademoiselle (1) .....  
Professeur .....  
Discipline .....

à compter du [.....] et jusqu'à la nomination par l'autorité académique d'un titulaire remplaçant ou d'un maître auxiliaire garanti de l'emploi, ou jusqu'à la reprise de fonction du professeur remplacé.

En tout état de cause, que ce soit un recrutement pour assurer des heures de vacation à l'année ou au titre d'un remplacement, le nombre de vacations que vous effectuerez ne dépassera pas 200 heures annuelles (année scolaire).

Votre rémunération brute est arrêtée à trente-quatre euros trente pour une vacation.

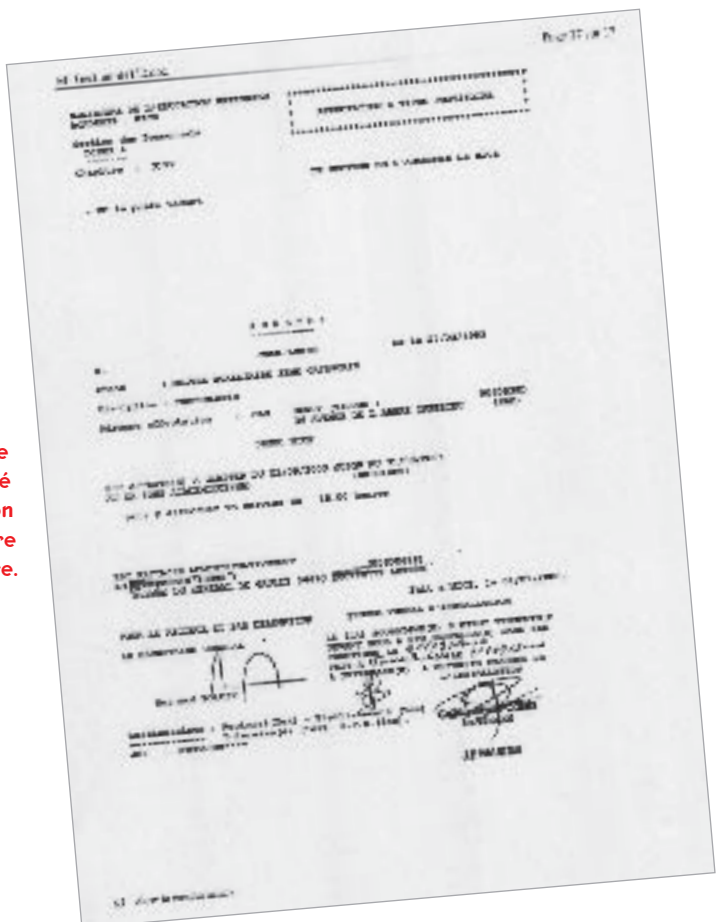
Toute heure de vacation non assurée pour quelque raison que ce soit ne sera pas rémunérée.

Les vacations pourront être interrompues, sans préavis, pour faute, pour insuffisance pédagogique, ou compte tenu de mention incompatible avec l'exécution d'un service public portée au casier judiciaire.

(1) Rayer la mention inutile

### ARRÊTÉ D'AFFECTATION D'UN MAÎTRE AUXILIAIRE

Exemple d'arrêté d'affectation d'un maître auxiliaire.





### 3 QUELLES OBLIGATIONS DE SERVICES ?

#### 3-1 MA d'enseignement

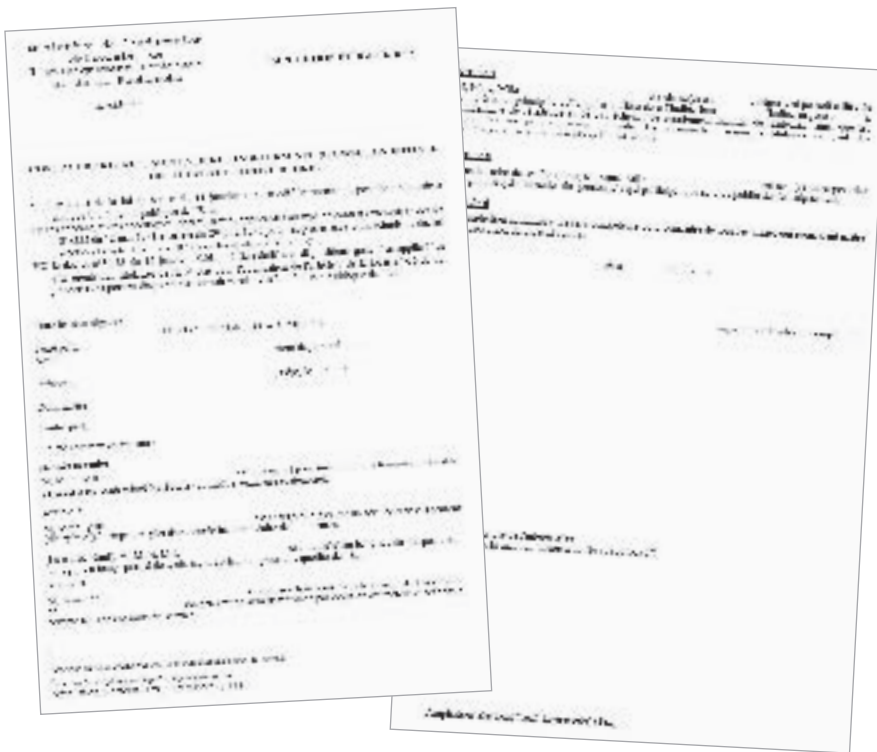
Le maximum de service hebdomadaire des MA est fixé par la circulaire du 12 avril 1963. « Le service dû par un maître auxiliaire doit être fixé par référence à celui qu'accomplirait un titulaire chargé du même enseignement, les maxima de service applicables aux agrégés étant exclus. »

Les MA exerçant en collège ont – quel que soit leur poste ou support budgétaire – des obligations de service analogues à celles d'un PEGC assurant le même enseignement dans les mêmes conditions, c'est-à-dire 18 heures, y compris pour les disciplines artistiques.

Dans les lycées et les lycées professionnels, les MA sont respectivement soumis aux obligations de service des professeurs certifiés et des professeurs de lycée professionnel 18 heures ;

Lycées professionnels : enseignement général et professionnel théorique 18 heures ; enseignement professionnel 23 heures.

**Le SNES a obtenu l'alignement horaire de ces disciplines sur les autres disciplines.**



**Exemple de contrat type CDI**

#### 3-2 Contractuels de la formation initiale

##### Art. 7, décret du 12 mai 1981

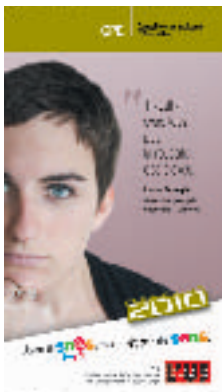
La durée moyenne du service hebdomadaire exigible des professeurs contractuels est la même que celle imposée aux professeurs titulaires occupant des emplois correspondants.

Les contrats peuvent, cependant, être passés pour assurer un service d'enseignement à temps partiel. Dans ce cas, la rémunération de l'agent est calculée selon le rapport existant entre la durée effective du service accompli et la durée maximum du service hebdomadaire d'enseignement exigé des membres du corps enseignant du second degré occupant un emploi analogue.

#### 3-3 MA, contractuels de documentation

Les maîtres affectés sur un poste de documentation sont tenus de fournir, sans rémunération supplémentaire, un maximum de service hebdomadaire de 36 heures. En fait, le temps de présence au CDI est de 30 heures. La circulaire du 1<sup>er</sup> octobre 1979 précise que « le temps de travail réservé aux tâches extérieures sera calculé sur la base du 1/6<sup>e</sup> du temps total consacré au travail de documentation » et « qu'il conviendra d'éviter systématiquement d'exiger des heures supplémentaires des personnels affectés à des fonctions de documentation et d'information ».

Il existe un mémo CPE où vous trouverez des informations utiles relatives à votre fonction.



### 3-4 MA, contractuels d'éducation

**Textes statutaires régissant les corps des CPE : décret n° 70-738 du 12/8/70 modifié par le décret n° 89-730 du 11/10/89.**

Le texte statutaire ne définit pas de maximum de service.

Suite à l'application de l'ARTT dans la fonction publique, le service des CPE doit s'inscrire dans le cadre de la durée de travail, c'est-à-dire 35 heures.

L'organisation proprement dite du travail ne relève pas du statut mais de la circulaire 82-482 parue au BO n° 40 du 1/11/82. Le service ne fait pas obligatoirement l'objet d'un emploi du temps rigide et l'horaire doit comprendre l'ensemble des activités y compris la participation aux réunions (conseils de classe, d'administration...). Les CPE ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

### 3-5 Vacataires

**Le décret du 12/07/1989 ne fait pas appel à la notion de service.**

**Consulter les les chapitres 2-4 et 2-8.**

### 3-6 CO-Psy

L'application de la RTT dans la fonction publique a abouti à la publication de deux arrêtés concernant les conditions de travail des CO-Psy ; ceux-ci doivent à partir du 1/9/2002 établir leur emploi du temps hebdomadaire sur la base de 27 h 30.

Les permanences de vacances sont de trois semaines maximum. Les déplacements sont compris dans le temps de travail.

**Les CO-Psy ne peuvent faire d'heures supplémentaires.**

### 3-7 Contractuels d'enseignement de la formation continue

**(Art. 6 du décret n° 93-412 et II.c) de la circulaire n° 93-349)**

Depuis 1993, les durées de service sont calculées sur les bases suivantes : 810 heures d'enseignement ou 1 760 heures dans l'année si « le service est constitué exclusivement d'activités autres que l'enseignement ». Il y a donc définition du temps de travail à partir d'un volume horaire globalisé annuellement afin de permettre les ajustements nécessaires aux fluctuations et spécificités de la quantité des actions à réaliser. Décompte des absences légales et des jours fériés des obligations annuelles de service. Un temps moyen quotidien de service est pris comme référence de décompte : 18 heures sur 5 jours ouvrables (3,6 heures quotidiennes). Ce décompte est effectué sur la base de 1 heure d'absence légale pour 1 heure d'absence effective si cela concerne des activités d'enseignement, ou de 0,46 heure d'absence légale pour 1 heure d'absence effective si cette absence porte sur du temps de service consacré à d' « autres activités ». La somme des heures d'absences est à retirer du temps global annuel de service.

Il n'y a pas de fixation d'un maxima de service hebdomadaire mais au contraire un dispositif permettant de « moduler » la durée hebdomadaire « en fonction des besoins ».

Parallèlement, il est précisé qu'aucun service hebdomadaire effectivement réalisé ne doit être supérieur à 28 heures. Et il est recommandé dans la circulaire « d'établir un service prévisionnel au moins trimestriel » pour éviter de trop grandes irrégularités.

Au vu des pratiques qui se développent dans les GRETA, on peut penser que les garde-fous avancés dans les textes réglementaires pour éviter une trop grande flexibilisation du temps de travail et du service des enseignants contractuels sont insuffisants. Cette insuffisance, qui peut éventuellement permettre d'ajuster à court terme les dépenses (en particulier celles du personnel, qui représentent entre 70 et 80 % du total), ne favorise pas, par ailleurs, une gestion plus anticipatrice, et dans la durée, de l'offre d'actions par les GRETA.

### 3-8 Diminutions et majorations de service

L'article 7 du décret n° 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels donne explicitement les obligations de services des enseignants non titulaires : " la durée moyenne du service hebdomadaire exigible des professeurs contractuels est la même que celle imposée aux professeurs titulaires occupant des emplois correspondants. Les contrats mentionnés à l'article 3 ci-dessus peuvent,

cependant, être passés pour assurer un service d'enseignement à temps partiel. Dans ce cas, la rémunération de l'agent est calculée selon le rapport existant entre la durée effective du service accompli et la durée maximum du service hebdomadaire d'enseignement exigé des membres du corps enseignant du second degré occupant un emploi analogue. "

Le statut particulier instauré par le décret du 25 mai 1950 portant règlement d'administration publique pour la fixation des maximums de service hebdomadaire du personnel enseignant des établissements d'enseignement du second degré, permet de modifier le quantum du maximum de service pour les enseignants titulaires, selon diverses situations décrites dans le tableau ci dessous.

La cumulation de ces textes, qui reprend le principe de non discrimination des personnes affectées sur des tâches et des emplois équivalents, oblige que les agents non titulaires ont droit aux mêmes modifications du maximum de service que les titulaires, puisque précisément, leur rôle est de suppléer les fonctionnaires absents dans des mêmes conditions de service.

#### Décret du 25 mai 1950

Personnel bénéficiaire	Modification du maximum	Conditions d'octroi de la modification de service
Classes à faible effectif	Majoration d'une heure	Plus de huit heures de cours avec moins de vingt élèves.
Classes à effectif surchargé	Diminution d'une heure	Huit heures ou plus de huit heures avec un nombre d'élèves compris entre trente-six et quarante.
Classes à effectif surchargé	Diminution de deux heures	Huit heures ou plus de huit heures avec plus de quarante élèves.
Professeurs de première chaire	Diminution d'une heure	Six heures ou plus de six heures dans les classes suivantes : Première, Terminale, sections de techniciens supérieurs, classes préparatoires aux grandes écoles.
Professeur chargé du cabinet d'histoire-géographie	Diminution d'une demi-heure (ou d'une heure)	Un professeur par établissement est chargé de l'entretien du cabinet d'histoire-géographie. Le ministre peut accorder une heure de décharge s'il juge que l'importance de l'établissement le justifie (à partir de 4 professeurs certifiés ou PEGC, une demi-heure s'il y a au moins deux professeurs).
Professeur chargé du laboratoire de sciences physiques ou de sciences naturelles	Diminution d'une heure	Cette décharge est de droit dans les lycées. S'il existe plusieurs laboratoires, il peut y avoir plusieurs décharges. Dans les collèges, cette décharge peut être accordée au professeur chargé du laboratoire de sciences naturelles si le ministre juge que l'importance de l'établissement le justifie.
Professeur chargé du laboratoire de technologie	Diminution d'une heure	Dans les premiers cycles de lycée ou de collège, un professeur peut être chargé du laboratoire de technologie et bénéficier de la décharge si la technologie est enseignée dans au moins six sections de l'établissement.
Professeur enseignant la physique-chimie et les sciences naturelles	Diminution d'une heure	Dans les établissements où n'existe ni professeur attaché au laboratoire (ex-préparateur), ni agent de service affecté au laboratoire, les professeurs qui donnent au moins huit heures d'enseignement en sciences naturelles.
Professeur chargé du laboratoire de langues vivantes	Diminution d'une heure	S'il y a au moins six cabines dans le laboratoire de langues vivantes.
Professeur chargé du bureau commercial	Diminution d'une heure	Une heure par établissement.
Professeur enseignant dans trois établissements différents	Diminution d'une heure	Professeur appelé à enseigner dans trois établissements différents pour assurer un service complet.
Professeur enseignant dans deux communes non limitrophes	Diminution d'une heure	Par décision ministérielle (s'il ne s'agit pas de deux communes de l'ex-Seine).
Chant choral	Décompté pour deux heures	Quelle que soit l'importance de la chorale.

### 3-9 Les heures supplémentaires

**La circulaire du 17 novembre 1950** définit le service supplémentaire des titulaires : « *Un fonctionnaire effectue un service supplémentaire lorsque, au cours d'une semaine, le nombre d'heures effectuées est supérieur à celui dont sont redevables les fonctionnaires de son grade. Lorsque ce dépassement est exceptionnel et dû à une cause passagère, telle que l'absence d'un collègue, le fonctionnaire effectue une suppléance. Au contraire, lorsque le dépassement est régulier pendant la durée de l'année scolaire, le fonctionnaire effectue des heures supplémentaires.* » La définition est identique pour les non-titulaires.

Aux suppressions massives de postes (plus de 8 800 enseignants dans le second degré à la rentrée 2008, 5 500 emplois à la rentrée 2009 soit au total - 80 000 emplois dans l'Éducation nationale sur la période 2009-2012) s'ajoute un développement important des heures supplémentaires qui traduit la volonté du chef de l'état de développer les heures supplémentaires au détriment de l'emploi et des salaires. Ainsi, 3 500 emplois ont été transformés en heures supplémentaires à la rentrée 2008. Consé-

quences : moins de postes aux concours de recrutement, une flexibilité et une précarité accrues (avec notamment une explosion du recours à la vacation). Des milliers de contractuels se sont retrouvés au chômage en raison du développement des heures supplémentaires. Les refuser, c'est en conséquence se battre pour l'emploi et les créations de postes. C'est aussi une façon de rejeter toute revalorisation de nos métiers en imposant le " travailler plus pour gagner plus ". La volonté de développer massivement les heures supplémentaires dans les années qui viennent fait partie de l'objectif d'affaiblir, voire remettre en cause, les règles statutaires en individualisant le plus possible au niveau de l'établissement les conditions d'emploi, de service et de rémunération.

### LE SNES ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le recours systématique à l'obligation d'assurer l'heure supplémentaire dite " imposable " dans le cadre des décrets de 1950, ne doit pas devenir un mode de fonctionnement normal des établissements. L'intérêt du service, celui des élèves, comme celui des personnels, exigeraient plutôt que les moyens nécessaires au bon fonctionnement des établissements soient accordés en postes budgétaires pourvus par des titulaires.

C'est pourquoi le Snes invite les collègues à refuser collectivement dans chaque établissement l'imposition des heures supplémentaires et demande aux S1 de se réunir pour organiser le dépôt par le maximum de collègues de fiches de vœux d'organisation des services exprimant clairement ce refus.

C'est l'occasion de faire apparaître le nombre de services complets ou partiels que la non-imposition des heures supplémentaires permettrait de créer, d'en informer les élèves et les parents. Ces démarches doivent se faire en recherchant l'unité la plus large.

Les actions menées par le SNES dans les établissements l'année passée ont eu deux effets positifs. Dans nombre d'établissements, des transformations d'heures postes en heures supplémentaires ont dû être annulées durant l'été 2008 et le budget 2009 ne contient pas, contrairement à celui de 2008, de nouvelles transformations d'emplois en heures supplémentaires.

Pour autant, la préparation de la rentrée 2009 dans les établissements met en évidence de nouvelles tentatives de transformer, dans la dotation de l'établissement, des heures postes en heures supplémentaires, singulièrement là où les combats de l'année passée avaient réussi à l'empêcher.

L'importance des transformations de la rentrée 2008 a clairement mis en évidence les craintes qu'on pouvait avoir :

- dégradation des conditions de travail ;
- augmentation du nombre de compléments de service sur plusieurs établissements ;
- aggravation des conditions de service et d'emplois des titulaires remplaçants et des contractuels.

Refuser les heures supplémentaires dans son service ou pour le moins ne pas en accepter plus que l'année passée, c'est exercer une pression déterminante sur le ministère et le contraindre à remplacer ces heures supplémentaires par des postes.

#### 3-9-1 HSA : heures supplémentaires année

Le décret du 25 mai 1950 prévoyait que « dans l'intérêt du service, tout professeur peut être tenu, sauf empêchement pour raison de santé, de faire, en sus de son maximum de service, deux heures supplémentaires donnant droit à rétribution spéciale au taux réglementaire ».

**Le décret n° 99-880 du 13 octobre 1999** modifie cette disposition en ramenant à une heure le nombre d'heures imposables.

Cependant, dans plusieurs cas, les intéressés peuvent faire appel de ces dispositions. Cas d'exemption prévus :

- raison de santé attestée par un certificat médical ;
- mères de famille ayant des enfants en bas âge ;
- décharges (syndicales, pédagogiques) ;
- temps partiel et CPA ;
- pères de famille, veufs ou divorcés, ayant des enfants à charge ;
- candidats aux concours de la fonction publique ;
- complément dans une autre discipline ;
- maîtres auxiliaires.

#### 3-9-2 HSE : heures de suppléance éventuelle

**Décret du 6 octobre 1950, article 5.**

Ces heures, rémunérées selon le principe de l'heure effective, sont à l'origine définies comme heures supplémentaires dues à une cause passagère et ne sont pas obligatoires.

Dans la réalité, elles sont abusivement utilisées dans les établissements pour rétribuer des activités pédagogiques (concertation, activité parascolaire, études dirigées ou surveillées...).

La circulaire 73-278 du 2 juillet 1973 parue au *BO* n° 27 du 5 juillet 1973 est claire : « Le service confié à un MA ne devra en aucun cas comporter d'heures supplémentaires à moins de nécessités d'ordre pédagogique qui devront rester exceptionnelles ; par exemple, ne pas partager une classe entre deux professeurs ». Les contractuels à temps complet peuvent accepter des HS ; ces heures ne seront pas indiquées dans le contrat. N'acceptez pas un service à temps partiel et des heures payées en HSE et non inscrites dans le contrat. N'oubliez pas que ces heures ne sont pas rémunérées pendant les vacances. En cas de difficultés, alertez-nous. La notion d'heures supplémentaires n'a pas de sens pour les vacataires. Refusez que des heures soient rémunérées en HSE dont le taux est moins favorable que l'heure de vacation.

### 3-9-3 HTS : heures à taux spécifique

Accordées pour l'accomplissement d'actions pédagogiques ou d'activités éducatives diverses, elles sont rémunérées sur le principe de l'heure effective sur des fonds alimentés par l'État ou les collectivités territoriales.

### 3-9-4 Le remplacement des absences de courte durée

#### Décret 2005-1036 du 28 août

HSE (1/36 de l'indemnité annuelle) majorée de 25 %.

### 3-10 L'état Vie scolaire (VS) : pour vérifier le service

C'est un document résumant le service du professeur (nombre de classes, horaire dans chaque classe, heures autres qu'enseignement : labo, décharge...), HSA incluses, établi par le chef d'établissement, signé par l'enseignant et envoyé aux services financiers.

Ce document est indispensable au paiement des HSA. Il constitue le document de référence sur le service de l'enseignant en cas de litige en cours d'année.

### 3-11 Service à temps partiel, mi-temps de droit

#### 3-11-1 Temps partiel

« L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 % et 80 % est accordée de plein droit. »

#### • Définition : le service à temps partiel doit être distingué du service à temps incomplet

Celui-ci est imposé par l'administration alors que le service à temps partiel est accordé après une demande de l'intéressé suivant une procédure définie, pour les non-titulaires, dans le **décret modifiant n° 2007-338 du 12 mars 2007**.

#### • Demande

Elle se fait au même moment que la demande d'affectation par le biais de la fiche de vœux à rendre au rectorat.

Le service à temps partiel est accordé pour l'année scolaire. La demande est donc à renouveler chaque année.

#### • Quotité

La demande doit préciser le nombre d'heures souhaité. Celui-ci ne peut être inférieur à 50 %, ni supérieur à 80 % du service à temps plein.

La quotité inclut des heures de décharge éventuelles (première chaire, laboratoire, chant choral...). Il faut insister pour que cela soit fait.

L'administration se réserve la possibilité d'attribuer une quotité de plus ou moins deux heures de celle souhaitée. En cas d'impossibilité d'accorder la quotité plus ou moins deux heures, les collègues doivent opter pour un demi-service ou un service à temps plein.

#### • Demandes en cours d'année scolaire

Elles sont de droit lorsque les agents sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou à équivalent temps plein :

- 1) à l'occasion de chaque naissance, jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ou chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la date d'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- 2) lorsqu'ils relèvent des catégories visées aux 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11 de l'article L. 323.3 du Code du travail, après avis du médecin de prévention. Cet avis est réputé rendu lorsque ce médecin ne s'est pas prononcé dans un délai de deux mois à compter de la saisine ;

**Saisir le SNES pour examen en CCP. Alerter la section académique du SNES.**

3) pour donner des soins à leur conjoint, enfant à charge ou ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou de maladie grave.

Ne pas hésiter à faire la demande pour toute autre situation grave.

Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à mi-temps. L'autorisation prend fin avec l'année scolaire.

- Refus d'une demande
- Reprise à plein-temps

Elle est de droit à chaque rentrée scolaire. Il est possible de la demander en cours d'année à condition que cette demande soit motivée. Le recteur n'est pas tenu de répondre favorablement.

### 3-11-2 Temps partiel thérapeutique

Les non-titulaires bénéficient de plein droit au temps partiel thérapeutique mis en place pour les salariés du privé remplissant les conditions d'éligibilité prévues par le code de la Sécurité sociale – demander l'autorisation au rectorat d'un temps partiel et le maintien d'indemnités journalières à la CAF.

## 4 LA NOMINATION

### 4-1 La fiche de vœux

Chaque année, entre le mois de mars et le mois de mai, les MA doivent exprimer leurs vœux pour leur affectation de l'année suivante, soit en remplissant un dossier papier, soit en s'inscrivant par Minitel. Certaines académies ont élargi ce droit aux contractuels et vacataires.

Soyez tout particulièrement vigilant si vous n'êtes pas en poste à ce moment-là, les fiches de vœux arrivant le plus souvent dans les établissements scolaires. N'hésitez donc pas à contacter le rectorat et, en cas de difficulté, la section académique du SNES.

Demandez au SNES académique la fiche syndicale spécifique qui permettra de suivre votre dossier : vérification du barème, de la bonne prise en compte des vœux géographiques, de la situation familiale.

### 4-2 Le barème

Les affectations des MA sont déterminées par un barème, que ce soit en début ou en cours d'année, pour les suppléances.

Ce barème varie suivant les académies. Généralement il prend en compte :

- les années d'ancienneté en tant que MA ;
- les années de MI-SE ;
- le service national ;
- les années d'assistant pour les linguistes ;
- les diplômes ;
- les admissibilités aux concours ;
- la situation familiale (rapprochement de conjoints, enfants, personne à charge...).

Dans certaines académies, des points sont accordés aux MA qui ont exercé plusieurs années dans des établissements ou des zones dites prioritaires.

C'est par la bataille syndicale que certaines académies ont pu obtenir la mise en place d'un barème pour les contractuels et vacataires.

## 5 QUELLE AFFECTATION ?

L'éclatement des formes de recrutement de non titulaires-MA, contractuels, vacataires – a considérablement dégradé la transparence des affectations. Certains rectorats considèrent que vacataires et contractuels se gèrent distinctement, de façon hermétique, ce qui pèse considérablement sur l'attribution d'un poste. Le SNES refuse cette mise en concurrence des personnels et estime que le seul critère qui vaille est celui du respect de l'ancienneté. Nous avons pu obtenir le contrôle des affectations dans plusieurs académies (Aix-Marseille, Nantes, Poitiers...) mais le flou demeure encore trop souvent. Le SNES n'est pas dupe des manœuvres qui conduisent certains rectorats à rechercher la plus grande opacité. Le recours massif à la vacance pèse considérablement sur les conditions d'affectations. Dans la mesure où les CCP (commissions consultatives paritaires) peuvent être saisies sur toute question d'ordre individuel, les non titulaires doivent s'en emparer par le biais de leurs représentants non-titulaires afin de faire valoir

**Le SNES demande que la formulation des vœux géographiques soit faite à partir des zones de remplacement en vigueur pour les titulaires et que ces vœux soient respectés lors des affectations. Il exige le respect de l'ancienneté de chacun lors des affectations.**

le respect de leur ancienneté. L'action collective peut aussi imposer le respect d'un barème. Rapprochez-vous de votre section académique.

### 5-1 Affectation sur poste vacant

Si après les mouvements des titulaires des postes restent encore vacants, le MA puis les autres non-titulaires peuvent y être affectés pour la durée de l'année scolaire.

### 5-2 Affectation en rattachement

Sont concernés les MA qui étaient en poste en 96/97 et/ou en 95/96 et qui n'ont pu avoir une affectation sur poste vacant, sont rattachés provisoirement à un établissement dans l'attente d'une suppléance.

#### IMPORTANT

Lors d'un rattachement il faut veiller à deux choses :

- La nature des services, qui ne peut être des tâches administratives ou des tâches de surveillance. Susceptibles d'être appelés à tout moment sur une suppléance, les MA ne doivent pas se substituer au documentaliste, au CPE, ni aux surveillants. Il ne peut s'agir que de tâches éducatives (soutien, aide individualisée).
- La quotité des services, qui ne dépend pas de la nature du service. On ne peut donc vous imposer un service supérieur à votre « statut » (MA d'enseignement, MA de documentation, MA-CPE).

Aucun texte ne précise la quotité de services que doit un MA lorsqu'il est rattaché. C'est donc le décret de 1962 et la circulaire du 12/04/1963 définissant les services des MA qui doivent servir de guide. Le service des MA doit être strictement aligné sur celui qu'effectuerait un titulaire dans la même situation. La note de service adressée au recteur précise que les non-titulaires ne doivent pas pallier des besoins structurels d'où la consigne donnée de ne pas dédoubler les classes.

### 5-3 Affectation sur suppléance

Elle peut se faire à tout moment de l'année.

### 5-4 Peut-on demander à être affecté dans une autre académie ?

Vous pouvez demander au rectorat d'origine de transmettre votre dossier à l'académie d'accueil mais, si votre candidature est acceptée, vous serez considéré comme néo-recruté.

Les MA qui bénéficient du réemploi risquent de perdre leur qualité de MA, les académies recrutant des contractuels et des vacataires. Ils perdront le bénéfice des consignes aux recteurs de réemployer les MA en poste en 95/96 et/ou 96/97 et ayant renouvelé leurs vœux dans leur académie. *Les cas de démission légitime donnent cependant droit à indemnisation par l'allocation chômage.*

### 5-5 Le système de maintien

Il y a quelques années, certains rectorats ont mis en place des éléments visant à contourner le barème, que l'on peut regrouper sous le terme général de « système de maintien ».

- Le MA est maintenu prioritairement sur le poste qu'il occupait l'année précédente si il y a été affecté à une certaine date (en général avant le 15/10) et si le poste est toujours vacant à l'issue du mouvement des titulaires et des stagiaires en situation.
- Le MA bénéficie alors d'un contingent de points supplémentaires au barème (100, 200, 500 ou 1 000 points) lui donnant en fait une réelle priorité.

### 5-6 Les commissions d'affectation ou groupes de travail

Suivant les académies, début juillet et/ou fin août, le recteur prend l'avis d'un groupe de travail composé à parité de représentants de l'administration et de représentants des personnels enseignants ou les informe seulement.

**Certains rectorats refusent encore de constituer de tels groupes de travail pour les contractuels et vacataires. La bataille syndicale les a imposés dans de nombreuses académies.**

La composition de la représentation syndicale est à l'image de la représentation qui se dégage des élections professionnelles aux commissions paritaires académiques des titulaires. Dans certaines académies, des non-titulaires participent à ces commissions. Le SNES et les autres syndicats de la FSU (SNUIPP, SNEP) sont majoritaires dans toutes les académies.

**La note ministérielle fixant depuis 97 les conditions de recrutement des MA a été reconduite en juillet 2005 n'est plus publiée depuis 2006. L'action du SNES a cependant permis la reconduite du réemploi des MA. La signature d'un CDI ne doit pas entraîner la perte du statut de MA ni la perte de la garantie d'emploi.**

Dans plusieurs académies, les MA d'éducation, les auxiliaires d'orientation et/ou les MA d'EPS sont affectés après consultation des commissions administratives paritaires académiques correspondantes (CPE, CO-Psy, prof d'EPS).

Les représentants du SNES et de tous les syndicats de la FSU interviennent pour faire respecter votre barème et vos vœux. Ils défendent tous les cas des contractuels et vacataires. Mais l'administration n'informe pas toujours, c'est pourquoi il est important de renvoyer la fiche syndicale à la section académique afin que les représentants connaissent votre situation personnelle. N'oubliez pas, par exemple, que si vous êtes MA en congé maternité ou en congé maladie au moment du mouvement, votre réemploi – en fonction de votre barème – est de droit : si, bien entendu, il reste des possibilités d'affectation à votre barème et dans vos vœux. Une autre personne sera alors nommée, en suppléance, sur le poste que vous aurez obtenu au mouvement et ceci pendant la durée de votre congé.

### 5-7 Peut-on refuser une suppléance ?

Le statut de la fonction publique (**loi n° 83-634 - article 28**) stipule que « tout fonctionnaire est tenu d'assurer l'exécution des tâches qui lui sont confiées » sauf cas d'incapacité fixé par les textes (congé maladie par exemple).

Pour les non-titulaires, le respect des obligations peut sembler s'arrêter là ou s'arrêter celles de l'administration, c'est-à-dire au terme du contrat. Et c'est souvent ce que vous répond l'administration : si vous n'êtes pas obligé d'accepter son emploi, elle n'est pas obligée de vous employer !

L'administration considère souvent comme démissionnaire un non-titulaire qui refuse un emploi.

Il faut distinguer deux situations :

- **Premièrement**, celle du non-titulaire qui, à la fin de son contrat, ne souhaite pas rester dans l'Éducation nationale.

Le SNES estime que l'administration force là la réglementation du code du travail. Le non-renouvellement de contrat ne peut être considéré comme une démission. Mais attention un chômeur doit faire une recherche active d'emploi.

- **Deuxièmement** si vous ne voulez pas quitter l'Éducation nationale, et avez refait des vœux vous pourrez être considéré comme démissionnaire par l'administration en cas de refus. Au-delà d'une certaine distance, les gestionnaires faisaient jusque-là souvent preuve de bon sens et de compréhension envers les agents en CDD refusant un poste pour ce motif mais, depuis deux ans, le durcissement des contrôles sur les chômeurs exercé par le pôle emploi fait peser davantage de pression sur ces derniers. Cette posture est intolérable alors que les non titulaires ne perçoivent aucune compensation financière pour les déplacements incessants qu'on leur impose. En cas de difficulté, informez sans tarder votre section académique ou le secteur national des non titulaires.



© DR

«Place de la Sorbonne, 7 décembre 2005, « les tentes de la précarité »

Quelles que soient les circonstances, **ne jamais refuser brutalement une nomination** et rejoindre le poste dès réception de l'arrêté officiel.

Au cas où vous estimez ne pas pouvoir assumer le poste qui vous est confié, il est toujours possible de demander au rectorat s'il n'existe pas une autre suppléance à pourvoir. Et de demander une révision d'affectation Intervenez immédiatement auprès de la section académique qui contactera le rectorat.

### 5-8 Peut-on cumuler plusieurs emplois ?

**La loi vous interdit d'occuper un emploi privé rétribué :**

- si vous êtes fonctionnaire, mais aussi agent ou ouvrier de l'État, des communes, des départements, des offices et établissements publics,

**La limitation du cumul ne s'applique pas :**

- aux travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique,
- aux concours apportés aux œuvres d'intérêt général (enseignement, bienfaisance...),
- aux travaux effectués à titre gratuit sous forme d'entraide bénévole.

**La limitation ne s'applique également pas :**

- aux travaux ménagers de faible importance effectués chez des particuliers pour leurs besoins personnels,
- aux travaux d'extrême urgence qui doivent être exécutés immédiatement pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

#### Cas des agents à temps partiel

Si vous exercez votre activité à temps non complet, et que votre durée de travail est inférieure de moitié au moins à celle des agents à temps complet, vous pouvez tou-



tefois exercer une autre activité (dans le secteur privé ou auprès d'une autre administration) **mais sous certaines conditions.**

S'il s'agit d'une activité privée lucrative, cette dernière doit être compatible avec les obligations de service, ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service.

Vous devez en informer au préalable par écrit l'autorité administrative dont vous relevez, qui peut s'y opposer si elle estime que l'activité contrevient à ces conditions. Si l'activité est exercée dans une administration de l'État, une collectivité locale ou un établissement public, elle ne doit pas constituer un « emploi », et la durée totale du travail ne doit excéder celle d'un emploi à temps complet.

Vous devez en informer par écrit les autorités administratives dont vous relevez. Votre rémunération ne peut dépasser à titre de cumul de rémunérations le montant du traitement principal perçu majoré de 100 %.

## 6 LES PROCÉDURES D'INSTALLATION

### 6-1 L'avis de nomination

Suite à la commission d'affectation, ou sans l'avoir consultée, le rectorat envoie un avis de nomination que le non-titulaire doit dater et signer en acceptant ou en refusant le poste ou la suppléance.

Néanmoins, de façon très fréquente, les services rectoraux ou les chefs d'établissement avertissent les non-titulaires par téléphone.

Lorsqu'il s'agit de suppléance, certains rectorats donnent plusieurs numéros de téléphone de non-titulaires au chef d'établissement et le premier qui sera contacté aura la suppléance.

Le SNES dénonce ce genre de pratiques qui contribuent à nommer les non-titulaires hors barème et hors de tout contrôle paritaire. Au bon vouloir du chef d'établissement ! Méfiez-vous : n'engagez pas des frais d'abonnement de transport ou de déménagement avant d'avoir confirmation écrite que vous êtes bien employé.

### 6-2 Le procès-verbal d'installation

Lorsque le non-titulaire commence à travailler, il reçoit par voie hiérarchique (par le biais du chef d'établissement) un procès-verbal d'installation qui stipule la nature du support (poste vacant, poste provisoire, suppléance), la quotité et la discipline.

- Vérifiez toutes les données
- Ne signez pas ce procès-verbal avant de vous être rendu(e) dans l'établissement.

**Au moment du mouvement académique, n'hésitez pas à contacter la section académique qui vous renseignera sur votre affectation et veillera à ce que vous ne soyez pas écarté d'une affectation.**

### 6-3 Acte d'engagement, contrat, arrêté d'affectation

Le MA recevra un arrêté d'affectation, prononcé et signé, par le recteur qui doit débiter au 1<sup>er</sup> septembre et se terminer au 31 août pour les MA ayant droit au réemploi. Le contractuel signera un contrat. Les contractuels recrutés à l'année doivent veiller à ce que leur contrat coure jusqu'au 31 août.

Le vacataire signe un « acte d'engagement » directement avec le chef d'établissement.

## 7 LA FORMATION PÉDAGOGIQUE

La formation pédagogique est organisée par l'organisme de formation continue de l'Éducation nationale : la formation continue (IUFM) qui prévoit des actions de formation à public désigné. Ce sont généralement des formations à la didactique regroupant les non-titulaires qui enseignent la même discipline.

La liste des stagiaires est en général définie par l'inspecteur pédagogique régional. Ces formations varient beaucoup d'une académie à l'autre en ce qui concerne la durée (de plusieurs jours à rien), le public désigné (de non-titulaires néo-recrutés à non-titulaires ayant plusieurs années d'ancienneté).

Outre les formations à public désigné, la formation continue (IUFM) propose des stages disciplinaires ou transversaux ainsi que des préparations aux concours de recrutement à candidature individuelle. Il faut s'inscrire sur Minitel ou sur dossier papier en juin ou en septembre suivant les dates décidées dans l'académie.

S'ajoutent à ce dispositif des stages d'établissement, l'inscription se fait dans l'établissement scolaire.

Le SNES demande que tous les non-titulaires néo-recrutés bénéficient d'une formation pédagogique par le biais de stages, de décharges sur le temps de travail, qu'ils puissent avoir, s'ils le désirent, un tuteur et que cette formation pédagogique soit complétée les années suivantes.

Le SNES demande que les heures de formation des vacataires leur soient rémunérées.

## 8 LA NOTATION

Les modalités de notation sont très variables d'une académie à l'autre, et selon les catégories de non-titulaires. Il existe deux types de notation.

### 8-1 La notation administrative

La note administrative, quand elle existe, est attribuée par le recteur sur proposition du chef d'établissement.

### 8-2 Contestation

D'autres académies n'attribuent pas de note, mais des appréciations (médiocre, passable, assez bien, bien, très bien) concernant trois rubriques : assiduité/ponctualité, autorité/rayonnement, efficacité.

Ces appréciations sont données par le chef d'établissement et sont déterminantes pour les renouvellements de CDD. Si vous rencontrez des difficultés, prenez contact immédiatement avec la section académique du SNES ou le secteur national des non-titulaires.

Dans quelques académies, elle est soumise à l'avis du groupe de travail MA. Les MA peuvent en demander la révision, en adressant un courrier au recteur par voie hiérarchique, sans oublier de contacter la section académique du SNES. Nous exigeons que ce droit soit élargi aux contractuels et vacataires.

Dans d'autres académies, le chef d'établissement donne un avis sur le service du non-titulaire. Cet avis ne doit en aucun cas porter sur l'aspect pédagogique.

**Depuis quelques années, les rectorats cherchent à changer ces règles et favoriser le caporalisme des chefs d'établissement, qui peuvent donner leur avis sur le maintien dans l'emploi. C'est inacceptable !**

### 8-3 La notation pédagogique

Elle est attribuée par l'inspecteur pédagogique régional et n'est pas soumise à l'avis du groupe de travail MA.

Elle fait suite à une inspection, qui peut être assurée par l'IPR (inspecteur pédagogique régional) ou par un conseiller désigné par l'inspecteur. L'inspection doit toujours faire l'objet d'un rapport écrit.

Les propositions de notation du chef d'établissement, les appréciations qui les motivent, la notation du recteur et son appréciation, le rapport et la note d'inspection doivent être portés à la connaissance de l'intéressé(e).

Le non-titulaire peut, à sa demande, consulter son dossier administratif et se faire accompagner d'un représentant du SNES.

Généralement, la première inspection n'est pas sanctionnée par une note. Il s'agit surtout d'une « inspection-conseil ». Dans quelques académies, les notes entrent dans le barème d'affectation.

Un grand nombre de rectorats la prennent en compte dans l'avancement d'échelon des MA. Il faut noter que les non-titulaires n'ont pas tous une note pédagogique.

### 8-4 Évaluation : du nouveau

Les modifications apportées au décret 86-83 du 17 janvier 1986 prévoient une évaluation par entretien des contractuels en CDI tous les trois ans pouvant déboucher sur une réévaluation de l'indice de rémunération :

*« Les agents employés à durée indéterminée font l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans. Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, porte sur les résultats professionnels, conditions d'ancienneté et fonctionnement du service. L'entretien est élargi aux besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès au corps et cadres d'emplois de la fonction publique. » Décret n° 2007-338 du 17 janvier 1986 modifié le 12 mars 2007, article 1-4.*

Le SNES défend pour les non titulaires le caractère dérogatoire de l'évaluation des enseignants titulaires : une notation administrative et une notation pédagogique, après inspection, par l'IPR. Cette forme de l'évaluation liée aux fonctions particulières des enseignants doit être transposée aux contractuels. Nous demandons donc qu'il y ait un avis du chef d'établissement sur les mêmes critères que la notation administrative et un avis de l'IPR sur inspection et entretien ; l'entretien porte alors sur la conduite d'une séance de cours. Il est souhaitable qu'il y ait notation afin d'obliger l'administration à un minimum de rigueur sur les conséquences qu'elle tire de l'évaluation. Cela permet de vérifier que des situations comparables sont traitées à égalité.

Des rectorats cherchent à faire reposer cette évaluation, corrélée au réexamen de la rémunération, sur les seuls chefs d'établissement. Ainsi, en avril 2009, le rectorat de Versailles remettait aux organisations syndicales un projet d'évaluation triennale du rectorat qui a été jugé inacceptable par les organisations syndicales. Il reprend pour l'essentiel la grille de notation des stagiaires IUFM qui est renseignée, dans le cadre de l'évaluation de leurs aptitudes à enseigner, en vue de la titularisation, par les chefs d'établissement, par l'autorité responsable de la formation et par les IPR. Pour les CDI, le rectorat de Versailles ne proposait que cette fiche ne soit renseignée que par les seuls Chefs d'établissement, y compris pour les compétences pédagogiques. Le SNES s'est opposé à cette modalité d'évaluation, susceptible de dérives lourdes, pour plusieurs raisons. Il ne peut être question de voir des chefs d'établissements s'approprier des compétences en matière d'évaluation pédagogique (il était prévu que les items « maîtriser sa discipline et avoir une bonne culture générale » ; « concevoir son enseignement » soient renseignés par ces derniers !) Le respect de la double évaluation pédagogique par les corps d'inspection et administrative par les chefs d'établissements doit s'imposer comme pour les personnels d'enseignement titulaires. De plus, cette évaluation ne serait réalisée que tous les trois ans par le chef d'établissement. C'est ignorer le caractère annuel de la notation en vigueur pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Exerçant les mêmes missions que les titulaires, pour quelle raison les non titulaires ne seraient évalués que tous les trois ans, d'autant que la précarité de leur condition les contraint à changer d'une année sur l'autre d'établissement ? Quelle conséquence si les relations avec le chef d'établissement étaient difficiles la troisième année ? Ferait-on fi des années précédentes ?

Pour le SNES, cette évaluation doit être de surcroît déconnectée de l'évolution salariale à laquelle ont droit tous les non titulaires. Elle doit être orientée vers l'aide, le conseil et la formation.

Nous avons fait la proposition à l'Administration, soutenue par l'ensemble des organisations syndicales représentées, que les modalités d'évaluation devaient s'inspirer de celles en vigueur pour les titulaires et aboutir à une évaluation annuelle, chiffrée, avec respect de la double notation pédagogique et administrative et possibilité de contestation devant l'instance paritaire compétente. Nous avons exigé le retrait du référentiel de compétences et la confection d'une grille de notation pour les C/E sur la manière de servir sur le modèle de celle utilisée pour les personnels titulaires.

## 9 AVANCEMENT, PROMOTION

### 9-1 L'avancement d'échelon des MA

La carrière des MA comprend huit échelons

Échelon	Choix	Ancienneté
Du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans
Du 2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans
Du 3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans
du 4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans
du 5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans
Du 6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans
Du 7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans

La généralisation de ces groupes de travail a résulté des interventions répétées des sections académiques du SNES soucieuses de la transparence et de l'équité en ce qui concerne la carrière des MA.

Les promotions sont faites pour l'année scolaire et à terme échu. Elles prennent effet le premier jour du mois qui suit la date à laquelle les intéressés réunissent les conditions d'ancienneté permettant leur changement d'échelon. Par exemple : un MA qui atteint trois années de service à temps complet au 15/4/2002 sera promu au 2<sup>e</sup> échelon à compter du 1/05/2002, l'effet financier n'aura lieu que quelques mois plus tard avec, bien sûr, un effet rétroactif.

Il est prévu un avancement plus rapide, dit « au choix », pour 20 % des promovables. Ce choix permet à quelques collègues de gagner six mois jusqu'au 4<sup>e</sup> échelon, et un an à partir du 5<sup>e</sup> échelon. Désormais, les promotions au choix sont examinées en CCP (commission consultative paritaire) dans la plupart des académies. Certaines académies les ont néanmoins maintenues dans des groupes de travail. Prenez contact avec votre section académique.

Ces critères varient suivant les académies.

Néanmoins, sont généralement retenues :

- la note administrative ;
- la date de naissance (au bénéfice du plus âgé en cas d'égalité) ;
- éventuellement la note pédagogique (s'il y en a une).

Si, après une interruption de service, une nouvelle délégation est accordée à un MA, celui-ci conserve le classement antérieur dont il bénéficiait.

Ces avancées ne sont pas le fruit du hasard mais de la ténacité du SNES, qui revendique par ailleurs l'accélération du rythme des promotions, notamment dans les premiers échelons.

**Certaines interruptions de service** sont prises en compte dans l'ancienneté pour l'avancement :

- les interruptions de service d'un MA pour assurer des fonctions de MI-SE dans un établissement d'enseignement public ;
- les interruptions de service liées à l'exercice des fonctions de maître délégué ou contractuel dans un établissement privé sous contrat d'association ;
- les interruptions de service indemnisées (chômage) au cours d'une même année scolaire, entre deux suppléances ;
- les services incomplets imposés aux MA par l'administration.

Les MA qui entrent dans ces cas-là bénéficient d'un avancement identique à celui des personnels exerçant à temps complet.

### 9-2 Changement de catégorie

Le changement de catégorie doit être demandé par l'intéressé au rectorat, par voie hiérarchique, dès l'obtention d'un nouveau diplôme.

#### 9-2-1 Maîtres auxiliaires

Quand un MA change de catégorie, il est reclassé à l'échelon correspondant à l'indice au moins égal ou immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans sa catégorie d'origine.

Cette règle est l'observation pure et simple de la règle générale de reclassement dans la fonction publique.

Échelons	MA Catégorie I	MA Catégorie II	MA Catégorie III
1	349	321	272
2	376	335	294
3	395	351	307
4	416	368	321
5	439	384	337
6	460	395	356
7	484	416	374
8	507	447	390

*Par exemple* : un MA de catégorie III, au 3<sup>e</sup> échelon et avec un indice, obtient une licence. Il sera reclassé dans la catégorie II au 1<sup>er</sup> échelon à l'indice 320. Lors du changement de catégorie, l'ancienneté acquise dans l'ancien échelon peut être conservée ou perdue.

**L'ancienneté acquise est conservée** si le reclassement procure une augmentation de traitement inférieure à celle obtenue par un avancement dans l'ancienne catégorie.

*Par exemple* : un MA de catégorie III, au 5<sup>e</sup> échelon et à l'indice 336, a 6 mois d'ancienneté dans cet échelon au 1/10/2001, il obtient sa licence à cette date. Il est reclassé à cette date en catégorie II, au 3<sup>e</sup> échelon, avec un indice 350. S'il avait été promu dans son ancienne catégorie, il aurait un indice de 355. Il conserve donc, dans le 3<sup>e</sup> échelon de la catégorie II, son ancienneté de 6 mois.

**L'ancienneté acquise est perdue** si le reclassement procure une augmentation de traitement supérieure à celle obtenue par un avancement dans l'ancienne catégorie.

*Par exemple* : un MA, de catégorie III, au 2<sup>e</sup> échelon et à l'indice 293, a 1 an et 3 mois d'ancienneté dans cet échelon au 1/10/2001, il obtient sa licence à cette date. Il est reclassé à cette date en catégorie II, au 1<sup>er</sup> échelon, avec un indice 320. S'il avait été promu dans son ancienne catégorie, il aurait un indice 306. Il est donc reclassé en catégorie II, 1<sup>er</sup> échelon, sans ancienneté d'échelon.

**Certains diplômes délivrés par les établissements d'enseignement supérieurs étrangers** sont homologués par le gouvernement français et donc validables pour le changement de catégorie. Ces homologations sont fixées par le **décret du 2/8/60 (RLR 430-2D)**.

### 9-2-2 Contractuels

**Le changement de catégorie n'est possible pour les contractuels que sur décision du recteur.**

L'indice, attribué à chaque contractuel, est déterminé par le recteur. Les indices intermédiaires peuvent être utilisés à cette fin. Toutefois, lors d'un premier contrat, l'agent contractuel ne peut bénéficier d'un indice de rémunération supérieur à l'indice moyen afférent à sa catégorie (*voir chapitre rémunérations*).

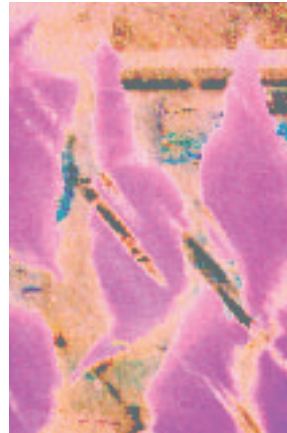
## 10 Non-réemploi, démission, licenciement

### 10-1 Non-réemploi

Pour les MA (Mangue) et contractuels, vacataires ne bénéficiant pas du réemploi, il peut intervenir à différents moments :

- à la rentrée scolaire lorsque les services rectoraux n'ont plus de poste à l'année ou de suppléances à attribuer ;
- en cours d'année, dans l'attente d'une nouvelle suppléance.

Les vacataires ne peuvent être recrutés que pour deux cents heures maximum à l'année mais ils peuvent être à nouveau recrutés comme contractuels ; les MA qui étaient en poste en 95/96 et 96/97 et bénéficient de la circulaire de réemploi (les MAGE) conservent le maintien du salaire. Ils doivent se mettre à disposition de leur établissement de rattachement et y signer leur PV d'installation (*voir page MA rattachés*).



Après la fin d'une suppléance, vous restez à disposition du rectorat et sur le listing. Même si vous espérez une suppléance, vous devez vous inscrire dès le lendemain de la date échue de votre contrat au chômage, sauf à retarder considérablement les procédures de paiement. Ne coupez pas les ponts ; il y a peu de chance que l'administration s'occupe de vous si elle n'en a pas besoin ! Demandez au secrétariat de votre dernier établissement de vous envoyer toute ce qui est publié et continuez à vous informer (la date de renouvellement de vœux, la date d'inscriptions au concours [BO] qui font l'objet de fréquents oublis, contactez le SNES ; les collectifs de non-titulaires permettent aussi de garder le lien avec les collègues et d'organiser la solidarité).

### 10-1-1 indemnité de précarité

En fin de contrat, un agent non titulaire de la fonction publique a-t-il droit à « une indemnité de précarité » ? NON.

En effet, les dispositions concernant les indemnités de précarité prévues par les textes régissant le droit du travail dans le secteur privé ne s'appliquent pas dans la fonction publique.

**Alors qu'il existe de nombreux besoins de remplacement dans toutes les disciplines, que les besoins en enseignants vont augmenter dans les dix années à venir, le chômage des non-titulaires est inacceptable ! Le SNES réclame le réemploi de tous les non-titulaires, et que les mesures de maintien de traitement toute l'année soit appliquées à tous. En l'attente de remplacement, il serait aussi davantage utile pour le service public d'éducation de rattacher les non-titulaires et de leur permettre de se former.**

Par ailleurs, le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique n'a pas institué ce type d'indemnité (à ne pas confondre avec l'indemnité de licenciement et l'allocation pour perte d'emploi).

### 10-2 Démission

Seules les personnes involontairement privées d'emploi (licenciement, fin de contrat à durée déterminée, rupture pour motif économique) peuvent prétendre aux allocations de chômage.

La démission correspond au départ volontaire de l'intéressé(e) et ne peut en principe donner lieu à indemnisation mais le Pôle emploi reconnaît la légitimité de certaines situations qui ouvrent droit aux allocations chômage (**délibération n° 10 du règlement du régime d'assurance chômage**).

Dans ce cas, en effet, la démission est requalifiée d'involontaire et assimilée à un licenciement. **Code du travail. Art. L. 351.1**

Toutefois, le départ volontaire ne constitue pas un obstacle définitif à l'indemnisation. *En effet au bout de quatre mois, sur votre demande, on peut vous verser des allocations si vous avez cherché activement un emploi.*

Attention : le refus de renouveler son contrat, si un renouvellement est proposé, peut donner lieu au non-versement de l'ARE, si les motifs ne sont pas reconnus légitimes.

#### 10-2-1 Présomption de légitimité (voir page 88)

D'autres cas de démission peuvent exister : ils peuvent être soumis à l'examen particulier d'un groupe de travail comprenant des représentants de la division des personnels, de la division des affaires financières, de la délégation à la formation continue et de l'assistante sociale. Il peut – au sein du rectorat – se réunir de manière périodique, afin d'apprécier toutes les situations rencontrées et d'adapter sa décision par la prise en compte d'éléments susceptibles d'aider à la réflexion.

#### 10-2-2 Présomption de légitimité écartée

Pour suivre son conjoint changeant de résidence, à la suite de sa mise à la retraite ou parce que – déjà sans activité (retraité ou chômeur) – il entend modifier ses conditions d'existence.

L'agent non titulaire informe son administration de son intention de démissionner, par lettre recommandée. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

## 10-3 Licenciement

### 10-3-1 Motifs

Le licenciement correspond à un refus du rectorat de reconduire la délégation d'un non-titulaire pour motif disciplinaire ou insuffisance professionnelle.

Les motifs invoqués doivent être graves et directement liés à l'intéressé(e) par rapport à sa mission d'enseignement ou d'éducation. Il peut s'agir de raisons administratives (violences verbales, absences injustifiées et/ou répétées...) ou de raisons pédagogiques (que seules l'inspection est habilitée à formuler).

### 10-3-2 Préavis

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant le temps fixé, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Le préavis ne s'applique pas aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. **Article 46 du décret du 17 janvier 1986.**

*Notification* : Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

Les non-titulaires licenciés ont droit au versement de l'ARE (**circulaire ministère du Travail n° 89/3 du 27 juin 1989**). (Comme les autres demandeurs d'emploi, ils devront s'être ouverts des droits suffisants.) En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée (**Art 51**).

1. Aux agents recrutés pour une durée indéterminée (CDI).
  2. Aux agents engagés à terme fixe et licenciés *avant ce terme* physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises, auxquels aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue d'un congé de maladie rémunéré ou non, d'un congé de grave maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé pour formation professionnelle, d'un congé non rémunéré pour raison de famille, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois, et au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public.
- Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité.

### 10-3-3 indemnité de licenciement

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent lorsqu'il :

1. Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent non titulaire ;
2. Retrouve immédiatement un emploi équivalent dans les collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 ;
3. À atteint l'âge de 60 ans et justifie d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la Sécurité sociale ;
4. Est démissionnaire de ses fonctions ;
5. A été engagé pour effectuer des vacances.

L'indemnité de licenciement dépend de l'ancienneté. Elle est de 1/2 mois de salaire par année pour les douze premières travaillées et de 1/3 pour chaque année suivante mais ne peut excéder 12 mois de salaire, par là il faut entendre la rémunération nette du mois civil précédant le licenciement.

Cette rémunération ne comprend ni le supplément familial de traitement ni les indemnités. Si l'agent travaillait à temps partiel, on prend la rémunération qu'il aurait reçue en travaillant à temps complet mais le décret stipule qu'en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée le nombre d'années ne peut excéder le nombre de mois qui restaient à courir dans le contrat.

**ATTENTION**

**L'employeur ne peut vous retirer le droit à indemnisation pour perte d'emploi par l'assurance chômage, même en cas de sanction disciplinaire, car vous n'êtes pas considéré(e) comme responsable de la rupture du contrat de travail. Il ne faut pas confondre l'indemnité de licenciement et l'indemnisation chômage.**

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. **L'article 10 du décret du 3 avril 1962**, relatif aux MA et qui écarte tout préavis et toute indemnité de licenciement est désormais abrogé du fait de l'absence de dérogations au décret n° 83-86. Ce n'est pas encore admis par certaines administrations rectorales (Conseil d'État, 22 septembre 1993, M. Chérif).

L'administration prétend ne pas procéder à des licenciements lorsqu'elle rompt des contrats en cours d'année, comme ce fut le cas lors de l'affectation tardive de stagiaires sur des postes déjà occupés par des contractuels ayant signé leur contrat. Nous demandons pour les collègues concernés le paiement jusqu'au terme de leur contrat. Contactez-nous en cas de difficulté.

**10-3-4 Sanctions, discipline**

Suspension (article 43). En cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles, ou une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu. La durée de la suspension ne peut excéder celle du contrat. L'agent non titulaire conserve sa rémunération et les prestations familiales.

**Des sanctions disciplinaires** sont susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires ayant eu de graves manquements (**décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, suspension-discipline modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007**) :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés en CDD et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement (à ne pas confondre avec l'indemnisation chômage).

L'article 1-2 du décret n° 2007-338 du 12 mars 2007 stipule que les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Vous avez donc la possibilité d'être défendu(e) par vos commissaires paritaires élus lors des élections professionnelles. Prenez contact avec votre section académique en cas de souci.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé(e) de son droit à communication du dossier (**décret n° 86-83, article 44**).

**Le SNES est fortement représenté dans les CCP (commissions consultatives paritaires) et les groupes de travail encore maintenus et défend les dossiers d'autant mieux qu'il en a connaissance.**

**Contactez-nous, nous défendrons tous les dossiers.**

**Les licenciements sont inacceptables. Les problèmes rencontrés par les non-titulaires sont le plus souvent liés à l'absence de formation pédagogique et aux difficultés engendrées par la diversité et la fréquence de leurs affectations (lycées, collèges, LP) : il est inadmissible que l'État sanctionne sans recours les conséquences de ses propres insuffisances.**

**Le SNES s'oppose aux nouvelles pratiques des inspections-sanctions et aux ruptures d'engagement que subissent de nombreux vacataires alors qu'on les a placés devant les classes sans formation. Il demande une véritable formation et un tutorat dans l'établissement.**

**Il a obtenu le réemploi de MA de grande ancienneté mis en fin de fonction après des années d'exercice avec dans certaines académies des décharges de services consacrées à une nouvelle formation.**



« Monument aux chômeurs » place de la Sorbonne

© DRF



Il faut donc être vigilant et s'assurer que les appréciations portées par les chefs d'établissement, les inspecteurs, relatives à une notation administrative ou pédagogique ne comportent aucun jugement de valeur susceptible de porter atteinte à la dignité de la personne et à sa liberté.

### 10-3-5 La fin de délégation

**La « fin de délégation » peut être prononcée pour insuffisance professionnelle.**

Les dossiers des MA qui font l'objet d'une proposition de fin de délégation sont examinés en commission consultative paritaire (CCP). Certaines académies ont réussi à faire appliquer cette disposition aux contractuels.

Ni le chef d'établissement, ni les services administratifs du rectorat ne peuvent vous menacer de licenciement pour vous imposer systématiquement des HS.

### 10-3-6 Restrictions au pouvoir de licencier

La liberté de licencier de l'employeur ne peut en aucun cas contrevenir aux libertés fondamentales ni aux droits sociaux d'un individu. Des principes doivent donc être respectés :

#### Respect de l'identité et de la personnalité

**L'article L. 122.45 du Code du travail** dispose qu'aucune discrimination ne peut être faite à l'encontre d'un salarié : « ... *aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses... toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit* »...

#### Respect de la réglementation du travail

Le licenciement ne peut résulter du refus d'effectuer des heures supplémentaires qu'il s'agisse des deux heures s'ajoutant au maximum de service ou des heures « complétant » un service partiel.

#### Cas de maternité ou d'adoption

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'un agent se trouve en état de grossesse, médicalement constaté, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (**décret 86-83, article 49**).

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement **par lettre recommandée avec accusé de réception**. Le licenciement est alors annulé.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

**Scandaleux ! Le décret du 12/07/1989 stipule que l'engagement peut être rompu à tout moment, que ce soit par le vacataire ou le chef d'établissement. L'usage de ce texte inadapté a pour conséquence de priver les vacataires des droits fondamentaux en matière de protection sociale que définissent le décret du 17 janvier 1986, modifié par le décret du 12 mars 2007 et le Code du travail. Même s'ils ne sont pas explicitement désignés, ils sont des agents non titulaires de l'État.**



Rassemblement de non-titulaires de l'académie de Grenoble devant le rectorat, 1<sup>er</sup> octobre 2008.

© DR

# La rémunération et les problèmes financiers

## 1 L'INDICE DE RÉMUNÉRATION

La rémunération comprend un traitement – salaire – plus diverses indemnités et d'éventuelles prestations sociales. Du salaire sont déduits divers prélèvements obligatoires.

Les vacataires n'ont pas à proprement parler de salaire. Ils sont payés à l'heure effective, ils cotisent cependant. Les trésoreries générales éditent aussi des feuilles de paie pour les vacataires.

Dans le traitement de tout fonctionnaire, l'élément principal de la rémunération est le produit de son indice de rémunération (INM : indice nouveau majoré) par la valeur du point d'indice. Il s'agit du traitement brut.

L'indice de rémunération dépend de la catégorie.

La valeur annuelle du point d'indice est au 1/07/09 de 55,1217 euros. La valeur du point sera augmentée au 1<sup>er</sup> octobre 2009 de 0,3 %.

**TABLEAU DES INDICES (INDICES NOUVEAUX MAJORÉS) EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2009**

Grades Échelons	Professeurs de chaires supérieures	Agrévés hors classe	Agrévés	Hors-classe, certifiés, CPE, DCO	Bi-admissibles	Certifiés, CPE, CO-PSY	Classe exceptionnelle PEGC	Hors-classe PEGC	AE, conseillers d'éduc., chargés d'ens. PEGC	Tableau ci-dessus		
										M.A. catégorie I	M.A. catégorie II	M.A. catégorie III
1	658	658	379	495	366	349	612	457	321 (b)	349	321	272
2	696	696	436	560	400	376	664	481	339	376	335	294
3	734	734	478	601	421	395	695	510	360 (c)	395	351	307
4	776	783	518	642	442	416	741	539	376	416	368	321
5	821	821	554	695	469	439	783	612	394	439	384	337
6	(a)	(a)	593	741	500	467		658	415	460	395	356
7			635	783	527	495			434	484	416	374
8			684		567	531			458	507	447	390
9			734		612	567			482			
10			783		658	612			511			
11			821		688	658			540			

Élèves des ENS 1<sup>re</sup> année : 331 ; 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années : 342 ; CO-PSY stagiaires 1<sup>re</sup> année : 296 ; 2<sup>e</sup> année, 3 premiers mois : 349, 9 mois suivants : 376 ; MI-SE : 272 ; professeur en congé de formation professionnelle : 85 % de l'indice maximum 543 ; assistant d'éducation, assistant de langue étrangère : 272.  
 (a) La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre A (équivalence indiciaire des trois chevrons : A1 : 881 ; A2 : 916 ; A3 : 963).  
 (b) L'indice est de 297 pour les chargés d'enseignement. (c) L'indice est de 359 pour les C.E. et les PEGC.

**Contractuels :**

CATÉGORIE	Indices nouveaux majorés au 1 <sup>er</sup> juillet 2009		
	Minimum	Moyen	Maximum
3 <sup>e</sup>	321 (341)	425 (494)	620 (782)
2 <sup>e</sup>	367 (409)	498 (592)	650 (792)
1 <sup>re</sup>	403 (461)	596 (721)	782 (966)
Hors catégorie	431 (501)	672 (821)	Hors échelle

La correspondance entre les diplômes et les catégories n'est donnée que dans le décret n° 93-349 du 24/12/1993 concernant les contractuels de la formation continue et dans la circulaire 96-293 du 13/12/1996 concernant les contractuels de la MIGEN, relevant de la formation initiale. Il n'existe pas de texte général concernant la rémunération des contractuels de la formation initiale. Le recours à de nouveaux contractuels, dans le cadre de la formation initiale, à la place des maîtres auxiliaires, a conduit certains rectorats à aligner la rémunération des contractuels sur celle des MA, moins favorable.

## 1-1 Contractuels

En ce qui concerne le choix de l'indice de rémunération, il appartient au recteur de le déterminer en utilisant l'un des indices minimum, moyen et maximum propres à chaque catégorie, tels que les fixe l'arrêté du 29 août 1989.

La circulaire du 18 octobre 1989 établit les consignes pour l'attribution de l'indice de rémunération. Le recteur a une grande latitude.

*« Il importe d'assurer une adéquation aussi étroite que possible entre le profil particulier de chaque professeur contractuel recruté et la nature et le niveau de l'enseignement qu'il assure dans les classes qui lui sont confiées.*

*Il est demandé de tenir compte des trois critères suivants, dont les effets doivent être conjugués :*

1. à qualification égale, le classement et l'échelonnement indiciaires propres à chaque corps de personnels enseignants titulaires ayant vocation à dispenser le même enseignement au même niveau ;
2. l'âge du candidat, ainsi que le niveau et la nature de sa qualification professionnelle ;
3. la situation locale du marché de l'emploi. Le niveau du contrat et le classement proposés doivent en effet tenir compte, dans le contexte local, de la rémunération à laquelle l'intéressé pourrait prétendre, compte tenu de sa qualification et de sa formation professionnelle.

*Comme le précisait déjà la note de service n° 89-089 du 7 avril 1989, ce facteur est essentiel plus particulièrement dans le cas des candidats issus d'écoles d'ingénieurs ou justifiant de diplômes de troisième cycle ou de doctorats, ainsi que de certains cadres ayant une expérience approfondie, qui souhaitent, les uns et les autres, dispenser un enseignement dans les disciplines scientifiques, technologiques et professionnelles. »*

S'il est vrai que les textes n'indiquent pas de façon stricte la correspondance de la grille indiciaire par catégorie et des diplômes, ils y font référence. Par ailleurs, il est affirmé que les non-titulaires doivent être classés par catégorie et non à l'indice minimal. Le SNES demande le respect de dispositions les plus favorables et une véritable grille d'avancement. Elle a été obtenue dans plusieurs académies.

**CDI :** consulter aussi le chapitre 1, 8-4. La rémunération des MA en CDI s'appuie toujours sur les grilles d'avancement des MA (le SNES demande leur revalorisation, voir mandat de Clermont-Ferrand en annexe). Pour les contractuels, voir chapitre 1 : 2-10 « Le CDI : qu'est-ce que cela me rapporte ? ».

## 1-2 Que touche exactement un vacataire ?

Les vacataires sont payés 34,30 € bruts de l'heure soit 28,39 € nets : voir tableau des cotisations salariales. La vacation n'a pas été revalorisée depuis 1989, date de création du décret. Cette absence de revalorisation de l'heure de la vacation entraîne ainsi pour les concernés une perte de 40 % du pouvoir d'achat !

### Les vacataires ont droit à l'ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves)

Le SNES considère que les heures de conseils de classe doivent être rémunérées car ce sont des heures effectivement assurées par le vacataire.

Début 2008, il saisissait le médiateur de la République sur la situation des agents non titulaires de l'éducation nationale. Cette démarche donna lieu à une table ronde rassemblant la plupart des organisations syndicales, le 4 juin, à la médiature de la République. La demande de l'arrêt du recours à la vacation fit l'unanimité mais, malgré cela, le ministère se contenta de réaffirmer que les vacataires avaient droit à l'Isoc dans une note envoyée le 24 septembre 2008 par le ministre Darcos aux recteurs sur la situation des agents vacataires :

Les agents vacataires temporaires « doivent faire l'objet de la même considération et de la même attention que les autres membres de la communauté éducatives », écrit Xavier Darcos dans cette note. « *Cela passe par des mesures concrètes au respect desquelles je vous demande d'être extrêmement attentif* », ajoute le ministre de l'époque : – « *Leur rémunération doit être versée avec la ponctualité et la diligence mises au service des titulaires. (...) En outre, la qualité de vacataire de l'agent ne peut en aucun cas conduire à effectuer des retenues infondées.* » Le ministre cite en particulier « l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves ».

– Les agents vacataires doivent être gérés conformément au décret du 12 juillet 1989 qui fixe leurs conditions de recrutement et d'emploi et « doivent bénéficier pleinement de tous les droits qui leur sont ouverts », rappelle également la note.

– « Les personnels vacataires qui sont en fonction ou qui l'ont été pendant tout ou partie de l'une des six dernières années scolaires peuvent se présenter aux concours internes enseignants dès lors qu'ils remplissent les conditions de service public et de diplôme et que leurs services accomplis en temps qu'agent vacataire sont pris en compte pour le passage en contrat à durée indéterminée. »

– « Les commissions consultatives paritaires, en cours de constitution pourront être saisies de questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des agents vacataires », conclut enfin la note du ministre.

Plus de dix mois après l'envoi de cette note, il est impensable que seule une poignée de rectorats ont tenu l'engagement ministériel ! Si vous êtes concerné(e), prenez contact avec la section nationale des non titulaires du SNES. Des recours juridiques sont possibles pour obliger l'administration à vous verser l'Isœ à laquelle vous pouvez légitimement prétendre.

**Le SNES met à disposition de ses syndiqués des modèles de recours. Le secteur national non titulaires et le secteur de l'action juridique vous accompagnent dans vos procédures pour faire valoir vos droits.**

*Un collègue vacataire qui avait été maintenu en fonction au-delà des 200 heures et qui n'était pas parvenu, un an et demi après les faits, à se faire régler ses traitements non plus que les heures de conseil de classe et les réunions parents-profs a saisi, avec l'aide du SNES, le tribunal administratif de Paris le 22 novembre 1999 d'une requête aux fins de condamnation de l'État, ainsi que d'une requête en référé provision. Cette dernière procédure vise à obtenir dans des délais rapide la condamnation de l'administration au paiement d'une provision lorsque la créance alléguée n'est pas sérieusement contestable. Notre collègue a obtenu gain de cause. TA - Paris, ordonnance du 17/2/2000 MDARWICH n° 9920250/7/RE.*

### ISOE

Un de nos collègues, vacataire impayé depuis des mois, saisit le tribunal administratif avec l'aide du SNES. (...) Le tribunal rappelle que les vacataires ont droit... à l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE). Ainsi, grâce au recteur de Créteil, tous les vacataires savent qu'ils peuvent désormais réclamer l'ISOE, non seulement l'an prochain, mais aussi celle qui ne leur a pas été payée, et ce, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999.

Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 24 avril 2003, M. Driss Alem, n° NE 002227.

**LES PERTES DE POUVOIR D'ACHAT SUBIES PAR LES NON-TITULAIRES SONT DU MÊME ORDRE QUE CELLES SUBIES PAR LES TITULAIRES PUISQU'ELLES RÉSULTENT DE LA DÉINDEXATION DES SALAIRES SUR LES PRIX ET DE L'ALOURDISSEMENT DES PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX. LE SNES DEMANDE DES MESURES DE REVALORISATION POUR TOUS.**

## 2 PAIEMENT DU TRAITEMENT

### Formalités à remplir

#### 2-1 Signer le procès-verbal d'installation

C'est le document dont la signature est indispensable pour être payé. Il faut donc veiller auprès du service de l'intendance de l'établissement à la transmission du dossier complet (domiciliation bancaire notamment) à l'organisme gestionnaire des traitements du rectorat (bureau liaison-traitement ou BLT de votre rectorat).

Le paiement ne se fera à la trésorerie générale que si sont produites toutes les pièces : arrêté d'affectation, acte d'engagement, contrat signé et PV d'installation. Dès votre arrivée dans l'établissement, vous devez vous en préoccuper.

Les contractuels doivent vérifier l'indice porté sur leur contrat.

Les vacataires doivent être très vigilants : les chefs d'établissement doivent déclarer à date fixe et chaque mois les heures faites. Un logiciel existe dans certains cas pour la déclaration des heures.

Veillez qu'il n'y ait pas de contradiction entre les heures portées sur l'acte d'engagement, le VS et les heures effectivement faites, notamment les heures de conseils de classe qui doivent être payées.

#### 2-2 Non-interruption du traitement, prise en charge du traitement

Le salaire du mois de septembre est versé sans interruption aux MA qui bénéficient des mesures de réemploi.

**Le SNES demande un système de chaînes d'acomptes plurimensuelles**, avec virement sur compte bancaire des agents concernés, ceci afin de limiter au maximum les délais de paiement.

Il demande que les listes des personnels nouvellement nommés soient communiquées à la TG, sans attendre la production de toutes les pièces. Les moyens modernes de communication (fax, courriel) permettent aux établissements de déclarer rapidement l'installation d'un collègue.

#### **Prise en charge financière des non-titulaires nouvellement nommés sur postes vacants**

Les chefs d'établissement doivent établir leur procès-verbal d'installation à la date du 1<sup>er</sup> septembre pour que leur prise en charge financière s'effectue à compter de ce jour. Bien y veiller.

N'hésitez pas à demander un nouveau procès-verbal d'installation. C'est important notamment pour établir la preuve d'un poste à l'année au jour près lors de la constitution des dossiers concours réservés et examen professionnel.

Une demande d'acompte peut être faite ; s'assurer de sa transmission au BLT.

#### **Non-titulaires effectuant un service complet fractionné entre différents établissements**

Le recteur doit désigner l'établissement de rattachement qui versera à l'intéressé l'intégralité de la rémunération correspondant au service complet.

**Pour tout problème, contactez la section académique du SNES.**

## **3 PAIEMENT PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES**

**L'article 10 du décret du 17 janvier 1986, modifié par le décret n° 98-158 du 11 mars 1998**, stipule bien :

*« L'agent non titulaire a droit, compte tenu de la durée des services effectués, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 ».*

*Ce texte précise que ce congé est égal à 5 fois l'obligation hebdomadaire de service comptée en jours ouvrés.*

*« L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.*

*L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.*

*L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris. »*

Les rectorats font de substantielles économies en prétendant que les contractuels recrutés pour dix mois ont déjà pris leur congé pendant les petites vacances, pourtant incluses dans leur contrat, alors qu'il leur est impossible d'exercer leurs missions pendant les vacances scolaires. Ils refusent dans certains cas de payer les congés de contractuels recrutés sur suppléance en arrêtant les contrats les veilles de vacances.

Les vacataires payés à l'heure effective ne perçoivent aucune indemnité.

Cet article, signale que, quel que soit le ministère concerné (justice, impôts...), tous les fonctionnaires ont droit à « cinq fois les obligations hebdomadaires de services », soit cinq semaines pour un agent ayant exercé l'année complète. Le statut des titulaires enseignants est particulier. Il précise, par dérogation, que nos congés sont calculés en fonction de nos services. Or, l'administration applique très souvent aux non titulaires le statut général des fonctionnaires. C'est alors seulement 2,5 jours de congés payés par mois travaillé qui sont accordés.

En effet, alors qu'ils percevaient auparavant bien souvent des congés payés au prorata des suppléances effectuées, beaucoup de non titulaires voient désormais leur contrat s'arrêter au 30 juin (comme à Versailles, Poitiers...) quand bien même ils ont enchaîné les suppléances tout au long de l'année ou ont travaillé une bonne partie de l'année. Ces rectorats considèrent en effet qu'en ayant fait courir les contrats pendant les petites vacances, ils se sont acquittés des droits aux congés payés. Le ministère explique ces régressions par les restrictions budgétaires imposées depuis 2007.

**En 2001, s'est engagée une bataille acharnée des sections académiques pour obtenir le paiement de congés pour les contractuels. Le ministère s'était engagé auprès du SNES à ce que la règle appliquée pour les MA le soit pour les contractuels ! C'est loin d'être le cas.**

Une distinction est désormais établie entre poste vacant et suppléances dans certains rectorats. Ces derniers paient les congés payés d'été lorsque le non titulaire est affecté sur un poste vacant et non lorsqu'il remplace un titulaire car ils auraient à payer deux fois les congés d'été, nous a-t-on répondu. Le ministère concède néanmoins que l'exemple de Poitiers pose problème et que lorsqu'un contractuel a travaillé toute l'année, son contrat doit se prolonger jusqu'au 31 août.

D'autres académies plus respectueuses de leurs non-titulaires leur accordent des congés payés au prorata des services effectués ou appliquent les règles qui concernaient les maîtres auxiliaires, comme l'académie de Clermont-Ferrand qui reprend les dispositions applicables aux maîtres auxiliaires non garantis d'emploi définies dans la circulaire n° 91-035 du 18 février 1991 et dans la circulaire du 12 avril 1963 modifiée.

C'est seulement **dans la circulaire du 12 avril 1963** qu'apparaissent les règles précises du paiement d'indemnités de vacances pour les MA.

Les MAGE ont toutes les vacances rémunérées ainsi que tous les MANGUE recrutés pour toute l'année scolaire.

Les cas de figures décrits ci-dessous ne concernent que des MA recrutés pendant l'année scolaire et qui n'ont pas eu droit au réemploi.

#### Petites vacances

- **Les MA ayant assuré un service d'une durée d'au moins 4 semaines** entre la date de rentrée et les congés de Toussaint ou entre chacune des autres petites vacances bénéficient du maintien de leur rémunération d'activité durant les vacances. Toute semaine commencée est considérée comme une semaine entière.

- **Les MA ayant assuré un service inférieur à 4 semaines** entre la date de rentrée et les congés de Toussaint ou entre chacune des autres vacances, sont rémunérés dans la proportion de 3/4, 2/4, 1/4 s'ils ont effectué, dans la période précédant les vacances, 3, 2, ou 1 semaine(s) de remplacement. Toute semaine commencée sera considérée comme entière.

#### Grandes vacances

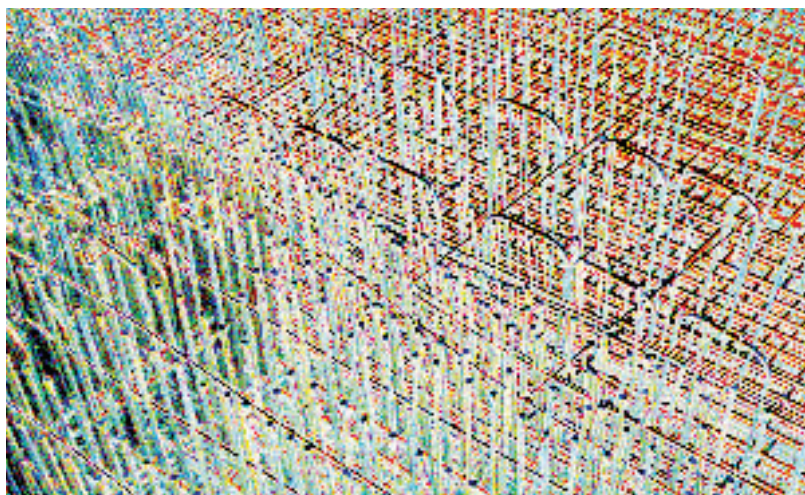
- MA ayant exercé toute l'année scolaire : maintien du traitement pour la totalité des vacances scolaires.

- MA ayant exercé plus de 40 jours dans l'année scolaire : maintien du traitement pour une période égale au quart des services accomplis.

- MA ayant exercé moins de 40 jours dans l'année : paiement d'une indemnité globale au début des vacances sur des bases analogues à celles fixées par le Code du travail, soit deux jours et demi par mois de travail.

MA appelé au service national actif à compter du 1<sup>er</sup> août : paiement avant leur départ d'une indemnité globale correspondant, en fonction du temps de travail, soit à la durée totale des vacances, soit au quart des services accomplis, soit à deux jours et demi par mois de travail.

**Vérifiez bien que vous avez signé un contrat jusqu'au 31 août et que les jours de congés supplémentaires sont intégrés dans votre contrat. Cette précision peut être importante si vous vous inscrivez au chômage, vous le ferez dès la fin du contrat et n'aurez pas de délai de carence pour congés payés.**



## 4 INDEMNITÉS : TAUX AU 1<sup>er</sup> JUILLET 2009

*Les non-titulaires ont droit à certaines indemnités selon leur situation.*

**Le SNES demande le remboursement de tous les frais importants et souvent dissuasifs engagés chaque année pour les déplacements vers les centres de formation. Il demande l'organisation sur tous les départements de l'académie de ces formations.**

### 4-1 Frais de déplacements

#### • Déplacements temporaires pour les besoins de service

Le décret 2006-1663 du 22 décembre 2006 institue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les personnels des administrations de l'État et des établissements publics administratifs, entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Une circulaire rectorale précise les modalités d'application et fournit un modèle de demande de remboursement partiel, mais l'information au sujet de cette possibilité est assez inégale selon les établissements. Dans la pratique, tous les abonnements annuels, ou mensuels lorsqu'il n'y a pas d'abonnement annuel (TER par exemple), peuvent être partiellement pris en charge pour 50 % du coût du titre de transport plafonné à 51,75 € mensuels. L'usage du véhicule personnel n'ouvre droit à aucune prise en charge. Il convient donc de se renseigner auprès du secrétariat de votre établissement pour se faire communiquer la circulaire en vigueur cette année et le modèle de demande de remboursement.

### Titres de transports concernés

Les titres nominatifs pris en charge sont :

- les cartes et abonnements annuels, ou à renouvellement tacite, à nombre de voyages illimités délivrés par les entreprises de transport et les régies. Si ces titres ne figurent pas dans l'offre du transporteur, sont admis aux mêmes conditions les cartes et abonnements mensuels à nombre de voyages illimités ;
- les cartes et les abonnements mensuels (ou à renouvellement tacite), à nombre de voyages limités délivrés par les entreprises de transport et les régies ;
- les abonnements annuels, ou à renouvellement tacite, à nombre de voyages illimités, combinés SNCF/TER + Transporteur urbain ou interurbain délivrés par la SNCF/TER, à titre dérogatoire, par rapport aux dispositions réglementaires. Si ces titres ne figurent pas dans l'offre de la SNCF/TER, sont admis aux mêmes conditions les cartes et abonnements mensuels.

**Le calcul :** montant de l'abonnement annuel/12 mois = le remboursement mensuel. Ce remboursement n'est effectué que lors de l'année scolaire (exemple : 3 septembre-4 juillet). Il est indispensable d'avoir un abonnement annuel ou mensuel. Sont concernés tous les personnels titulaires ou non. Il faut remplir une fiche à remettre à l'administration de l'établissement.

**Pour les non-titulaires, rien n'est prévu pour le remboursement des frais occasionnés par l'usage du véhicule personnel alors que les non-titulaires sont amenés à changer souvent d'établissement et à parcourir tous les coins de l'académie ! Le SNES demande que les non-titulaires effectuant des remplacements soient affectés sur les mêmes zones de remplacement que les TZR, soient rattachés à un établissement et touchent l'ISS (indemnité de sujétions spéciales).**

### 4-2 Indemnité compensatoire pour frais de transport pour les personnels en service en Corse

Le taux de l'indemnité est fixé à 963,47 € par agent. Lorsque le conjoint ne perçoit pas cette indemnité compensatoire à titre personnel, ce montant est porté à 1 079,58 €. Ces montants sont majorés de 82,91 € par enfant au titre duquel l'agent perçoit le supplément familial de traitement (arrêté du 22/06/2003). Taux inchangé depuis le 1/01/2003.

### 4-3 Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

**Part fixe :** bénéficiaires, les personnels enseignants du second degré exerçant dans les établissements scolaires du second degré ou affectés au CNED.

**Taux annuel : 1 189,56 euros.**

Son versement suit les mêmes règles que celles applicables pour le calcul du traitement principal.

**Son paiement est désormais mensualisé :** 99,13 euros par mois.

**Part modulable :** extension de l'indemnité de professeur principal.

Les taux ont été fixés par le ministère en fonction des niveaux d'intervention :



- Sixième, Cinquième, Quatrième des collèges et LP : 1 221,12 euros.
- Troisième des collèges et LP et Seconde de LEGT : 1 397,76 euros.
- Première et Terminale des LEGT et autres divisions des LP : 888,36 euros.

#### 4-4 Indemnité forfaitaire pour les MA et contractuels CPE

1 095,36 euros/an, versement mensuel ; suit le même sort que le traitement.

#### 4-5 Indemnité de sujétions particulières aux CO-Psy, documentalistes contractuels ou MA

578,52 euros/an, versement mensuel ; suit le même sort que le traitement.

#### 4-6 Indemnité pour accompagnement éducatif hors temps scolaire (aide aux devoirs et aux leçons, pratique sportive, pratique artistique et culturelle)

Taux horaire - Enseignant : HSE ; CPE et documentalistes : 30 euros ; autres intervenants : 15,99 euros.

#### 4-7 Indemnités diverses : péri-éducatives, PAE, études accompagnées et dirigées

**indemnités pour activités péri-éducatives**

Taux horaire : 23,34 euros.

**Heures effectuées au titre des PAE :** 2/3 de l'heure de suppléance éventuelle.

**Études dirigées** (dans le cadre du Nouveau contrat pour l'école).

HSE pour les personnels enseignants ; 15,99 euros de l'heure pour les autres intervenants.

**Études encadrées (NCE)**

Heure à taux spécifique, HTS (2/3 de l'heure de suppléance éventuelle pour les enseignants ; 15,99 euros pour les autres intervenants).

#### 4-8 Indemnités CFC, FCA, suivi des apprentis

**indemnités de sujétions spéciales aux CFC :** 7 445,04 euros/an.

**indemnité pour charges particulières à certains enseignants accomplissant tout ou partie de leur service en formation continue des adultes :**

Montant moyen annuel : 716,30 euros.

Indemnité variable, fixée par le chef d'établissement ; elle est versée en fin d'année.

**indemnité de sujétions d'exercice pour les enseignants accomplissant tout ou partie de leur service en FCA :** 897,16 euros/an, versement trimestriel.

**indemnité de suivi des apprentis :** elle est versée à taux plein pour les personnels qui enseignent à temps plein en apprentissage.

Dans le cas d'enseignants assurant un service mixte, pour partie devant des élèves, pour partie devant des apprentis, le prorata de l'indemnité de suivi des apprentis à verser sera calculé sur la base des heures d'enseignement rémunérées sur le budget de la convention par rapport au temps total de service. Montant annuel : 1 189,56 euros.

#### 4-9 Indemnité de sujétions spéciales ZEP

Taux : 1 146,36 euros.

Bénéficient de cette indemnité les non-titulaires exerçant en établissement classé ZEP ou classé « sensible » (ZEP ou non). L'ISS ZEP est versée au prorata de la durée d'exercice ; elle est mensualisée.

#### 4-10 L'indemnité de résidence

Décret fonction publique du 28 mai 1990 (décret n° 90-437) modifié par n° 2000-928 du 22 septembre 2000.

Dans certaines situations très limitées, les non-titulaires qui changent d'affectation avec déménagement effectif peuvent bénéficier d'une indemnité de changement de résidence.

Peuvent y prétendre les collègues qui changent de résidence administrative après un congé

**On le voit, les conditions pour obtenir cette indemnité sont très restreintes. Les non-titulaires doivent faire très attention à ne pas engager des frais de déménagement ni de location sur une simple promesse d'embauche. Le SNES demande l'amélioration dans les établissements de l'accueil des personnels remplaçants, la mise à disposition de logements de fonction, la gratuité du logement dans les chambres d'internat qui sont parfois proposées aux non-titulaires.**

(grave maladie et de formation tels qu'ils sont définis dans le décret du 17/01/86). Cette indemnité concerne les ex-non-titulaires pour leur première affectation en tant que titulaires (sauf DOM), il faut avoir eu cinq ans de services.

## 5 RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Il faut distinguer :

### 5-1 Les heures supplémentaires années (HSA)

Ce sont, comme leur nom l'indique, des heures faites toute l'année. Elles figurent donc à l'état VS (document attestant auprès de l'administration rectorale du service accompli par chaque enseignant). Le taux annuel est déterminé en tenant compte du traitement moyen et du maximum de service du collègue concerné. On ne peut pas vous imposer plus d'une HSA. Après la diminution arbitraire de 17 % du taux de rémunération des HSA à la rentrée 1998, le ministère a fait marche arrière à la rentrée 1999 : depuis lors, une seule heure supplémentaire est imposable et revalorisée de 20 %... les autres non.

### 5-2 Les heures supplémentaires éventuelles (HSE)

Ce sont des heures faites ponctuellement. Chaque heure effectivement faite est rémunérée à raison de 1/36 de l'indemnité annuelle. Le taux ainsi déterminé est majoré de 15 %.

L'augmentation du nombre d'heures supplémentaires, inscrite dans le cadre du « travailler plus pour gagner plus » cher à N. Sarkozy, est instrumentalisée pour justifier le refus des augmentations de salaires indispensables, au regard de l'inflation, pour tenter de limiter la nécessaire revalorisation de nos métiers et pour maintenir la diminution du nombre de postes aux concours de recrutement. Le SNES appelle l'ensemble des collègues à refuser toute nouvelle augmentation des heures supplémentaires mais aussi à refuser les heures supplémentaires au-delà de celle fixée par les obligations de service (1 heure supplémentaire au-delà du maxima de service individuelle).

### Des taux sur mesure

Contrairement à ce qui a été annoncé par le président de la république, le décret 2008-199 du 27 février 2008 ignore l'engagement de revalorisation des heures supplémentaires de 25 %. Ce décret laisse le taux des HSA inchangé (indemnité annuelle payée d'octobre à juin par neuvième). La première HSA qui ne peut être refusée par l'enseignant, reste payée 20 % de plus que les éventuelles autres. Le taux de l'HSE, qui correspond à 1/36<sup>e</sup> de l'indemnité annuelle, est majoré de 25 % à la place de 15 % (augmentation réelle de 8,69 %).

### Réductions de cotisations salariales et exonération de l'impôt sur le revenu au titre de loi TEPA du 21 août 2007 (décret 2007-1430 du 4 octobre 2007)

Ce sont les seules heures supplémentaires qui sont concernées. La réduction de cotisations s'élève à 13,76 % de la rémunération brute des HS. Sont concernées les HSA et HSE. Sont donc exclues du dispositif toutes les heures qui sont faites en dehors du service habituel et qui ne sont pas rattachées à l'activité principale. Une ligne spécifique apparaît sur le bulletin de salaire correspondant à cette remise. En ce qui concerne le montant imposable du mois, il est diminué de la totalité du montant des HS concernées par cette exonération.

L'US publie  
régulièrement  
un tableau  
des rémunérations  
avec le taux  
en vigueur  
des heures  
supplémentaires.

#### HEURES SUPPLÉMENTAIRES : TAUX À COMPTER DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2009 (en euros)

Catégories de bénéficiaires	Code	1 <sup>re</sup> heure année	Autres heures année	Heure de suppléance éventuelle
<b>ENSEIGNEMENT</b>				
MA I - 18 heures	47	1 088,87	907,39	31,51
MA II - 18 heures	54	976,93	814,11	28,27
MA III - 18 heures	61	867,53	722,94	25,10
Contractuels 3 <sup>e</sup> catégorie - 18 heures	97	1 196,99	997,49	34,64
Contractuels 2 <sup>e</sup> catégorie - 18 heures	119	1 293,66	1 078,05	37,43
Contractuels 1 <sup>re</sup> catégorie - 18 heures	122	1 507,37	1 256,14	43,62
Contractuels hors catégorie - 18 heures	125	1 582,74	1 318,95	45,80

## 6 LE BULLETIN DE PAYE

### Lire et vérifier votre bulletin de paye

TRÉSORERIE GÉNÉRALE				<b>BULLETIN DE PAYE</b>				N° ORDRE	
TRÉSOR PUBLIC				MOIS DE 8				TEMPS DE TRAVAIL 6 + DE 120 H	
TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDIQUÉ CI-DESSOUS, RAPPELÉZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION									
GESTION POSTE			LIBELLE				SIRET		
IDENTIFICATION			GRADE			ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NBI	TEMPS PARTIEL
MIN.	NUMÉRO	CLÉ	N° DOS.						
1		9			9		10	7	
CODE	ÉLÉMENTS			A PAYER		A DÉDUIRE		POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT			1 704,18					
104000	SUPP. FAMILIAL TRAITEMENT			2,29					
200403	IND. SUJET. SPÉCIALES ZEP			95,53					
401110	COT. OUV. VIEILLESSE PLAFON.					119,83			
401210	CSG NON DEDUCTIBLE					41,95			
401310	CSG DEDUCTIBLE					89,14			
401510	CRDS					8,74			
402010	COT. OUV. MALADIE DÉPLAFONN.					13,51			
402110	COT. OUV. VIEILLESSE DÉPLAF.					1,80			
403210	COT. PAT. FDS NAT. AIDE LOGT								
403310	COTIS. PATRON. ALLOC. FAMIL.								
403610	COT. PAT. VIEILLESSE PLAF.								
403710	COT. PAT. VIEILLESSE DÉPLAF.								
403810	CONT. SOLIDARITE AUTONOMIE								
404010	COT. PAT. MALADIE DÉPLAFON.								
501010	COT. OUV. TRANCH. A IRCANTEC					40,49			
501110	COT. PAT. TRANCH. A IRCANTEC								
554500	COT. PAT. VST TRANSPORT								
555010	CONTRIBUTION SOLIDARITÉ					16,26			
700601	MGEN - ADULTE(S)					45,05			
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO									
RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ									
NUMERO SECURITE SOCIALE				TOTAUX DU MOIS		1 802,00		371,94	
BASE SS DE L'ANNÉE		BASE SS DU MOIS		COÛT TOTAL EMPLOYEUR		NET A PAYER		TOTAL CHARGES PATRONALES	
		1 520,97				1 425,23			
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE				MONTANT IMPOSABLE DU MOIS		<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <span style="font-size: 2em; font-weight: bold;">2</span> </div>			
COMPTABLE ASSIGNATAIRE				5					
MIS EN PAIEMENT LE									
VIRE AU COMPTE N°				3					
DANS VOTRE INTÉRÊT, CONSERVEZ CE DOCUMENT SANS LIMITATION DE DURÉE									

Le statut général des fonctionnaires précise que les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération comprenant le traitement, auquel s'ajoutent diverses indemnités et prestations.

Tous ces éléments figurent aussi sur le bulletin de paye d'un non-titulaire, ainsi que les retenues diverses (cotisations retraite, CSG, Sécurité sociale). Il est donc très important de savoir lire votre bulletin de paye pour en vérifier l'exactitude.

Il contient, en gros, trois catégories d'indications (les numéros renvoient au fac-similé de la feuille de paye) :

- L'identification du salarié [SS 1, nom et adresse 2, compte bancaire ou postal 3] et de l'employeur [service gestionnaire 4, comptable payeur 5] ;
- Les bases de calcul de la rémunération (ou salaire) ;
- Le décompte du salaire.

### 6-1 Les bases de calcul du salaire

**Temps de travail** : la mention « + de 120 heures » 6 n'a aucun rapport avec l'horaire de service du personnel. Au regard de la Sécurité sociale, elle signifie que vous effectuez un service complet.

**En cas de temps partiel**, votre temps de travail est indiqué sous forme d'une fraction de service complet 7.

**Mois** 8 : l'indication permet de se reporter au traitement de base en vigueur à cette époque. **Grade et échelon** 9 : ils déterminent un indice de rémunération. **Indice** (n.m. = nouveau majoré) 10 : correspond au grade et à l'échelon. La zone de résidence qui fixe le taux de l'indemnité de résidence n'apparaît plus. L'IR figure seulement dans le décompte du salaire.

**En règle générale, le bulletin de paye doit être remis dans votre casier, en salle des professeurs. Veillez à ce qu'il vous parvienne sous enveloppe ou agrafé, de façon à respecter la confidentialité des informations qui y figurent.**

## 6-2 Le décompte du salaire

Pour les traitements, consultez : [www.snes.edu/publication/supplément traitement](http://www.snes.edu/publication/supplément%20traitement)

### Colonne à payer

- Traitement brut.
- Indemnité de résidence : cette indemnité, initialement destinée à compenser les coûts plus importants dans certaines zones (grandes villes, communautés urbaines), est attribuée suivant la répartition des lieux d'exercice en trois zones. Zone 1 (taux : 3 % du traitement brut) – Zone 2 (taux : 1 %) et zone 3 sans indemnité. Le taux ne peut être en aucun cas inférieur à celui de l'indice INM 298. Se renseigner auprès du S3 pour connaître les zones.
- Supplément familial de traitement.
- Indemnités régionales : frais de transport en région parisienne (l'employeur prend à sa charge 50 % du prix du titre d'abonnement souscrit pour se déplacer du domicile au lieu de travail par transport en commun – la prise en charge mensuelle est calculée comme suit : 50 % de 11/12 de la valeur du coupon mensuel ou 50 % de 1/12 de la valeur du coupon annuel) et indemnités de difficultés administratives [Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin (prendre contact avec la section académique du SNES)].
- Prestations familiales.
- Indemnités diverses et heures supplémentaires.
- Rappels éventuels.

### Colonne à déduire

- Cotisations.
- Mutuelle : la cotisation MGEN est de 2,5 % et directement « précomptée » du salaire. L'assiette est constituée du traitement indiciaire brut ou de la rémunération brute, l'ensemble des primes et indemnités. Le recouvrement des cotisations liées à la couverture du conjoint ou des enfants peuvent aussi être prélevées sur salaire.
- Retenues éventuelles : elles concernent des « trop perçus » ou une absence de « service fait » (grève).
- **Le salaire imposable.**

C'est le montant sur lequel est calculé l'impôt sur le revenu. On l'obtient à partir du net à payer en ajoutant la CSG non déductible, la CRDS et la mutuelle et en retirant les allocations familiales et le remboursement des frais de transport.

## 6-3 Cotisations des non-titulaires

Leur régime est le régime général des salariés.

Le plafond mensuel de la Sécurité sociale est de **2 859 euros à compter du 1/01/2009**. L'assiette comprend le traitement brut (comme pour un titulaire) et tous autres éléments de rémunération (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, indemnités pour heures supplémentaires, ISOE...).

Libellé de la cotisation	Assiette	Taux Part salariale
CRDS	95 % des rémunérations	0,50 %
CSG		2,40 %
CSG déductible		5,10 %
Contribution solidarité	Rémunération nette totale	1 %
Assurance maladie	Totalité de la rémunération	0,75 %
Assurance veuvage		0,10 %
Assurance vieillesse	Salaire plafonné	6,55 %
IRCANTEC	Tranche A	2,25 %
	Tranche B	5,95 %

**Sécurité sociale** : les salariés du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle cotisent en plus, au titre de l'assurance maladie, 1,70 % sur la totalité du salaire.

**Retraite complémentaire** : les non-titulaires cotisent à l'IRCANTEC au taux de 2,25 % jusqu'au plafond de Sécurité sociale (tranche A) et de 5,95 % pour la partie de rémunération qui dépasse ce plafond (tranche B). L'assiette est la même que pour les cotisations de Sécurité sociale, à l'exclusion toutefois du supplément familial de traitement.

**CSG et CRDS**

La contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) est prélevée sur les revenus d'activité et de remplacement perçus au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.

La CSG et la CRDS sont prélevées à la source sur le montant brut des traitements et salaires et des allocations chômage après une réduction représentative des frais professionnels forfaitairement fixée à 5 % de ce montant. En revanche, cet abattement n'est pas applicable sur les retraites, ni sur les préretraites.

**Contribution solidarité**

C'est la cotisation chômage due par tous les agents de l'État (sauf les vacataires). Son taux est de 1 %. Il s'applique sous le plafond de l'UNEDIC (4 fois celui de la Sécurité sociale), à la rémunération nette totale, déduction faite des cotisations obligatoires (à l'exception de la CSG, de la CRDS et des cotisations volontaires comme la MGEN, la PREFON...) mais en tenant compte des compléments de salaires, des indemnités de tous ordres, sauf les prestations familiales et les remboursements de frais.

Sont exonérés les agents dont la rémunération mensuelle nette est inférieure au montant du traitement mensuel brut afférent à l'indice nouveau majoré 288.

**6-4 Temps partiel**

Les personnels à temps partiel perçoivent un pourcentage du traitement brut correspondant à leur indice, égal au rapport entre la durée hebdomadaire du service autorisé et la durée des obligations hebdomadaires du grade.

En ce qui concerne les temps partiels compris entre 80 et 90 %, le pourcentage de rémunération pleine est tel que l'indique le tableau ci-dessous.

Les bénéficiaires de temps partiel perçoivent au taux plein la prime de transport, les indemnités pour frais de déplacement et l'indemnité de professeur principal. Les autres indemnités ont un taux fixé en pourcentage du taux plein correspondant à la fraction du traitement plein perçue.

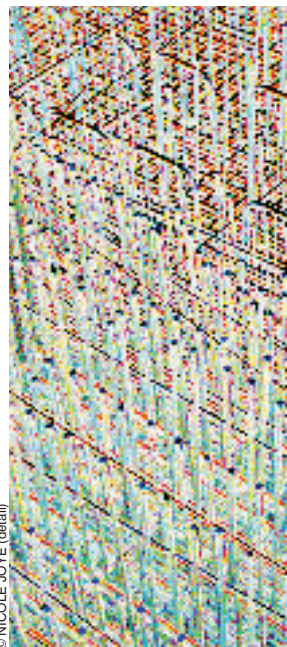
**Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein.**

Quotité du service partiel (en pourcentage d'un service complet)	Pourcentage correspondant de rémunération pleine
De 80,0 % inclus à 80,5 % inclus	85,7 %
De 80,6 % inclus à 81,5 % inclus	86,2 %
De 81,6 % inclus à 82,5 % inclus	86,7 %
De 82,6 % inclus à 83,5 % inclus	87,3 %
De 83,6 % inclus à 84,5 % inclus	87,9 %
De 84,6 % inclus à 85,5 % inclus	88,5 %
De 85,6 % inclus à 86,5 % inclus	89,1 %
De 86,6 % inclus à 87,5 % inclus	89,7 %
De 87,6 % inclus à 88,5 % inclus	90,3 %
De 88,6 % inclus à 89,5 % inclus	90,9 %
De 89,6 % inclus à 90,5 % inclus	91,4 %

**Le secteur « rémunérations et carrières » du SNES publie régulièrement un supplément à l'US avec les tableaux complets, lors des modifications de traitement <http://www.snes.edu/IMG/pdf/Salaires01072009-2.pdf>**

**6-5 Supplément familial de traitement**

Il est attribué en plus des prestations familiales à tous les fonctionnaires. Les droits partent de la naissance du premier enfant et le versement est perçu tant que l'enfant reste à charge. Le décret n° 99-491 du 10 juin 1999 précise que, désormais, pour un couple de fonctionnaires (mariés ou vivant en concubinage), assumant la charge du ou des mêmes enfants, le choix du bénéficiaire du SFT est ouvert à celui qu'ils désignent d'un commun accord (on a tout intérêt à désigner dans le couple celui qui bénéficie de l'indice le plus élevé).



© NICOLE JOYE (détail)

Cette option ne peut être remise en cause qu'au terme d'un délai d'un an. Le SFT n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un organisme public (**décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions**).

En cas de divorce ou séparation, le SFT est calculé pour chacun des anciens conjoints ou concubins fonctionnaires en faisant masse de l'ensemble des enfants dont il est le parent ou qui est à sa charge effective et permanente. Le SFT est versé à chacun d'entre eux au prorata des enfants dont il a la charge (exemple : garde partagée de quatre enfants : 2/4 du montant du SFT correspondant à quatre enfants à chaque agent).

L'annexe 2 de la circulaire FP 7 n° 1958 et 2 B n° 99-692 du 9/8/1999 donne des exemples de modalité d'application du SFT en cas de recomposition familiale (couple de fonctionnaires et couple fonctionnaire – non-fonctionnaire).

Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel au nombre d'enfants à charge (2 enfants = 3 % du traitement brut, 3 enfants = 8 % du traitement brut et 6 % supplémentaires par enfant au-delà du 3<sup>e</sup>). Consultez le « Point sur les salaires » publié régulièrement par le SNES. Celui de 2009 : à <http://www.snes.edu/IMG/pdf/Salaires01072009-2.pdf>

**Taux plancher** : indice majoré 449.

#### Temps partiel

Le SFT est, pour l'agent à temps partiel versé en proportion du traitement brut. Il ne peut cependant pas être inférieur au montant correspondant au taux plancher de 449. (1 enfant = 2,29 euros 2 enfants = 72,54 euros 3 enfants = 180,24 euros et 128,32 euros par enfant en plus).

## 6-6 Notion d'enfant à charge

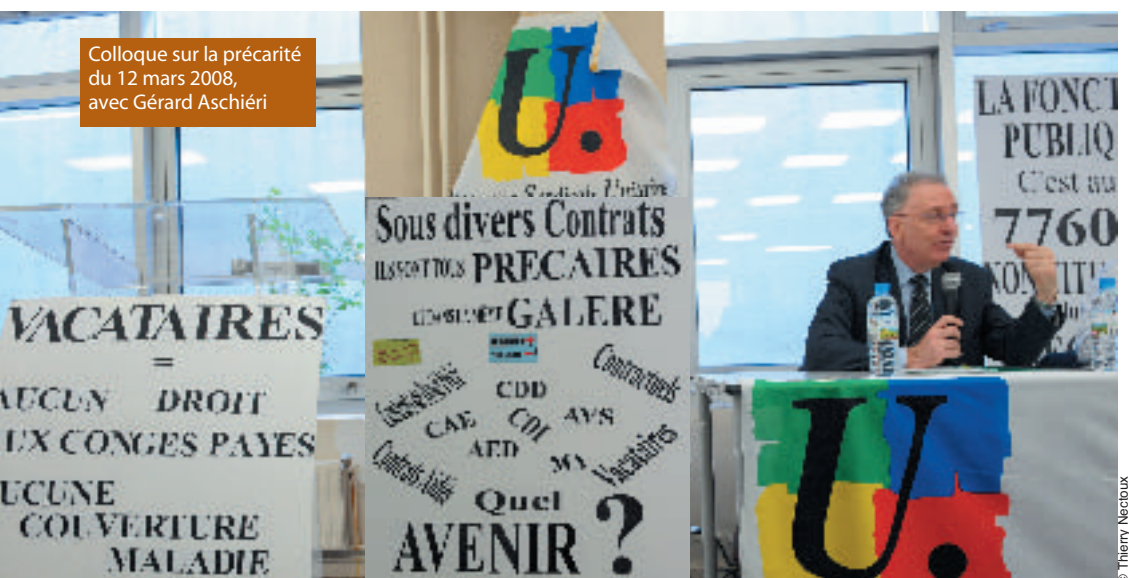
Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre I, chapitre 2, du livre V du code de la Sécurité Sociale à raison d'un seul droit par enfant (**L 512-3 du code de la Sécurité sociale**).

#### Sont considérés comme étant à charge :

- Tout enfant âgé de moins de 16 ans, jusqu'à la fin de l'obligation scolaire.
- Jusqu'à l'âge de 18 ans, pour l'enfant dont la rémunération mensuelle n'excède pas 55 % du SMIC calculé sur la base de 169 heures.
- Jusqu'à 20 ans, dans les limites de rémunération ci-dessus, pour les enfants en apprentissage, en stage de formation professionnelle ou poursuivant des études ou encore les enfants, qui par suite d'infirmité ou de maladie chronique, sont dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle et ceux ouvrant droit à l'allocation d'éducation spéciale.

Les droits partent de la naissance du premier enfant et le versement est perçu tant que l'enfant reste à charge.

**Références : Décret 99-491 du 10 juin 1999. Circulaire FP 7 n° 1958 et 2B n° 99-692 du 9/8/1999 (BO n° 39 du 4/11/99).**



Colloque sur la précarité du 12 mars 2008, avec Gérard Aschiéri

## 7 RETARD DE PAIEMENT DU TRAITEMENT

Tout collègue peut être susceptible, par l'évolution de sa situation, d'être victime d'un retard de paiement de son traitement (première nomination, changement d'académie, réintégration...). Des collègues peuvent être ainsi privés de traitement.

Cette situation est inadmissible et mérite immédiatement une intervention. Si vous êtes victime d'une telle situation, nous vous appelons à alerter le chef d'établissement et votre service gestionnaire pour savoir si la procédure de mise en paiement est bien engagée. De même, il faut prendre contact avec le S3 pour que ce problème soit réglé dans les plus brefs délais et qu'une avance sur traitement soit obtenue.

### 7-1 Intérêts de retard

Références : Circulaire n° B-2B-140 du 24/10/1980.

Circulaire n° 93-202 du 5/5/1993.

**Le texte précise les conditions d'octroi d'intérêts de retard lorsque l'État commet, dans le décompte du salaire ou de la pension, une erreur préjudiciable au fonctionnaire.**

1. « Les intérêts de retard doivent obligatoirement avoir été réclamés ». L'intéressé doit non seulement demander de manière explicite son dû en principal, mais aussi les intérêts de retard correspondant.
2. Cette demande écrite et motivée par le requérant peut être adressée à l'administration dont il relève, et faire éventuellement l'objet d'une requête auprès du tribunal administratif. L'administration délivre obligatoirement un accusé de réception.
3. Les intérêts de retard commencent à courir à la date de réception de la réclamation. La période de calcul des intérêts ne part donc pas de la date où l'erreur a été commise ou du mois pour lequel la somme principale était due, mais seulement du jour où l'erreur est signalée à l'administration responsable.
4. Si l'intéressé n'a demandé que le principal, une demande d'intérêts de retard peut être formulée ultérieurement dans les limites de la déchéance quadriennale.
5. Les intérêts moratoires sont dans tous les cas, calculés sur la base du taux d'intérêt légal (loi n° 89-421 du 23 juin 1989).

L'État se protège beaucoup pour ne pas verser d'intérêts de retard : « Il ne peut y avoir droit au paiement d'intérêts de retard lorsque le droit au paiement des sommes susceptibles de porter intérêts n'est pas acquis : le droit à la créance principale doit être certain.

*C'est ainsi qu'un arrêté de promotion qui a un effet rétroactif ne peut ouvrir droit, du seul fait de sa rétroactivité, au paiement d'intérêts de retard ; en effet, jusqu'à la notification de l'arrêté, il n'y avait pas de droit certain à la créance principale. »*

#### Déchéance quadriennale

La prescription est la perte d'un droit du fait qu'il n'a pas été exercé pendant un certain temps. Les créances sur l'État se prescrivent au bout de quatre années civiles entières. Plus précisément, est prescrite toute créance qui n'a pas été payée dans un délai de quatre ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit celle au cours de laquelle les droits ont été acquis.

Par exemple, une indemnité de professeur principal est due par l'État à un collègue au titre de l'année scolaire 1995-96. Ce collègue sera déchu de sa créance si le paiement n'est pas encore effectué le 31 décembre 2000 (au terme d'un délai de quatre ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997). Bien entendu, l'État ne peut se dégager de ses créances en usant d'atermolements.

En effet, le cours de la prescription quadriennale est interrompu à l'initiative du créancier, par la demande de paiement, la réclamation écrite ou la saisine du tribunal administratif. En pareil cas, le compteur est remis à zéro : une nouvelle échéance de quatre années pleines commence à courir à partir du 1<sup>er</sup> janvier qui suit la date de la réclamation ou du jugement.

#### Les causes de suspension du délai de prescription sont au nombre de deux

1. Le créancier ne peut pas agir, en raison d'une incapacité ou d'un cas de force majeure, ou n'a pas connaissance de l'existence de sa créance. La complexité des situations juridiques qui peuvent sous-tendre l'application de ces dispositions peut nécessiter la saisine de l'administration centrale.



© Nicole Joye (détail)



© NICOLE JOYE (détail)

2. La créance est frappée d'opposition (les créances au paiement desquelles il a été fait opposition entre les mains d'un comptable public ne sont plus soumises à la prescription à partir de la date de l'opposition).

Les autorités administratives ne peuvent renoncer à opposer la prescription qui découle de la **loi n° 68-1250 du 31/12/1968**. Toutefois par décision du ministre ordonnateur de la créance et du ministre de l'Économie et des Finances, les créanciers de l'État peuvent être relevés en tout ou en partie de la prescription à raison de circonstances particulières et notamment de la situation du créancier, ceci pour des créances dont le montant est supérieur à 50 000 F (**décret n° 99-89 du 6/2/1999**).

Pour les créances inférieures à ce seuil, la décision de relèvement est prise par l'autorité compétente (recteur, IA) après avis du comptable assignataire de la dépense (TPG du département).

**Références : Loi n° 68-1250 du 31/12/1968. Décret n° 98-81 du 11/2/1998. Décret n° 99-89 du 8/2/1999.**

## 7-2 Modèle de recours gracieux à adresser au recteur

Par la voie hiérarchique en prenant la précaution de faire tamponner une copie à conserver + 1 exemplaire par la voie directe en recommandé avec AR. Gardez les récépissés sur la copie tamponnée.

**Transmettre une copie au SNES académique et au SNES national. Il faut impérativement que le SNES soit informé de l'envoi de ce recours gracieux afin de respecter les délais au cas où un recours juridique serait nécessaire, en cas d'absence de réponse du recteur à votre requête.**

(NOM, Prénom)  
(Grade)  
(Établissement d'exercice)

à  
Monsieur (Madame) le Recteur de l'académie  
de (indiquer l'académie)  
S/C de  
Monsieur (Madame) le Principal, (le Proviseur)  
(Nom de l'établissement d'exercice)  
(Date)

### Objet :

- Retard de paiement.
- Demande préalable d'indemnisation.

Monsieur (Madame) le Recteur,

J'ai l'honneur d'attirer votre attention sur le retard apporté au paiement des sommes suivantes :

(détailler les sommes dues).

Compte tenu du caractère alimentaire de ces sommes, je vous demande de bien vouloir faire procéder sans délai à leur paiement, majoré de l'intérêt légal à compter de la présente.

En raison du retard particulièrement anormal apporté au règlement de ces sommes et afin de lier le contentieux, je sollicite des dommages-intérêts complémentaires que j'évalue à ..... euros en réparation des troubles causés dans mes conditions d'existence.

À défaut d'un paiement rapide, je saisirai en urgence le tribunal administratif.

Je vous prie de croire, Monsieur (Madame) le Recteur, à l'expression de ma considération distinguée.

(NOM, prénom)  
(Signature)

PS. Vu l'urgence, une copie est adressée par la voie directe.



## 8 « TROP-PERÇU »

À l'inverse des retards ou insuffisances de salaire, vous pouvez, un jour ou l'autre, percevoir une somme à laquelle vous n'avez pas droit : par exemple, un traitement complet alors que vous êtes en temps partiel. C'est ce que l'on appelle un « trop-perçu ». Bien que vous n'en soyez pas responsable, l'administration est alors en droit d'exiger que vous lui remboursiez le « trop-perçu ».

La circulaire n° 80-476 du 5/11/80 (BO du 27/11/80) précise les modalités d'exécution de la régularisation. En cas de régularisation de la situation sous la forme de prélèvement sur salaire, il existe un « plafond » de prélèvement correspondant à la « quotité saisissable ou cessible » qui est fonction du salaire et, éventuellement, du nombre de personnes à charge. Là aussi, n'hésitez pas à vous adresser à votre section académique SNES.

## 9 IMPÔTS SUR LES REVENUS

### 9-1 Période de déclaration

#### Dois-je déclarer des salaires perçus au début de l'année se rapportant à l'année précédente ?

Vous devez déclarer au titre d'une année tous les revenus dont vous avez eu la disposition au cours de l'année civile.

Si des salaires vous sont versés en janvier 2006 alors qu'ils sont relatifs à 2005, vous devez les déclarer au titre de 2005 et non 2006.

Un reversement en 2006 de « trop-perçus » doit être déduit des revenus de 2006.

### 9-2 Quand un salaire est-il à ma disposition ?

Un salaire est à votre disposition dès que vous avez la possibilité d'utiliser la somme, par exemple :

- Lorsque le salaire est **viré** sur votre compte bancaire.
- Lorsqu'un chèque vous est **remis** (l'argent est à votre disposition même si vous n'avez pas encore encaissé le chèque).
- Lorsque le salaire est inscrit à votre compte courant ou à un compte de charges à payer (dirigeants de sociétés).

### 9-3 Réduire ses impôts, frais réels

La loi autorise tout salarié à demander la déduction de ses revenus des frais réellement engagés pour l'exercice de sa profession, si le montant de ces derniers est plus avantageux, pour le salarié, que la déduction forfaitaire de 10 % appliquée par l'administration des impôts.

S'assurer, avant d'opter pour les frais réels, de la solution la plus intéressante.

Pour bénéficier pleinement de l'avantage que représente la déclaration des frais réels, il faut absolument être très organisé. En effet, toutes les sommes qui constituent les frais réels doivent pouvoir être justifiées, ce qui signifie que toutes les factures doivent être conservées durant trois ans avec le double de la déclaration des revenus. Il faut donc **systématiquement** demander un reçu ou une facture quel que soit le montant de l'achat effectué.

**Les frais réels se composent notamment de :**

#### 1. Les frais de transport automobile

**Deux solutions :**

- Les éventuels frais de garage (parking) et les intérêts de l'emprunt pour l'achat du véhicule peuvent être ajoutés mais seulement pour la fraction correspondant à l'usage professionnel du véhicule.

Le véhicule doit appartenir au contribuable, au conjoint ou au partenaire PACS. Calculer la fraction correspondant à l'utilisation professionnelle du véhicule sur l'année et faire le total des sommes réellement engagées (carburant, assurance, entretien, intérêts d'emprunt, etc.).

Solution fastidieuse et pas nécessairement rentable.

- Utiliser le barème du prix de revient kilométrique publié chaque année.

## 2. Les frais divers liés à l'exercice de la profession : livres, revues...

- Les non-titulaires ne reçoivent que rarement les spécimens des éditeurs scolaires alors qu'ils ont besoin d'une documentation importante du fait de leurs obligations de service.

- **Sur une année, les frais de librairie sont souvent élevés.** Ne déclarer que les sommes pour lesquelles vous disposez de justificatifs. Conservez vos factures et vos tickets de caisse.

## 3. Les frais d'inscription à l'université sont déductibles si les dépenses engagées le sont en vue d'acquies un diplôme, une qualification permettant d'améliorer sa situation professionnelle.

### 4. La cotisation syndicale

- Lorsque l'on opte pour la déclaration aux frais réels, l'intégralité de la cotisation est déductible des revenus. Sinon elle est déductible à 50 % et elle sera déductible à 66 %.

### 5. Achats divers

- Les meubles de bureau (bibliothèque pour ranger les nombreux manuels scolaires que les remplaçants accumulent au fil des ans et au fil des suppléances aussi nombreuses que variées, les classeurs de bureau pour ranger soigneusement les feuillets des liasses de suppléance, etc.) peuvent être déduits des revenus en joignant un petit courrier expliquant la nécessité de l'achat vu les conditions particulières d'exercice des non-titulaires.

### 6. Pièce à usage professionnel : bureau

- **Pour les locataires, sont déductibles :** la fraction du loyer correspondant à la surface de votre bureau par rapport à la surface totale de l'habitation louée ; la fraction des impôts locaux se rapportant à votre bureau ; la fraction des frais de chauffage se rapportant à votre bureau.

- **Pour les propriétaires, sont déductibles :** la fraction des intérêts d'emprunt se rapportant au bureau. La fraction des impôts locaux se rapportant au bureau ; la fraction des frais de chauffage se rapportant au bureau.

Pour les calculs concernant ce point n° 6, voir avec votre inspecteur des impôts.

Même si tout cela semble fastidieux, il faut savoir que l'on peut, légalement et sans avoir été nommé à 120 km de distance, mais à condition d'y consacrer un peu de temps, faire des économies non négligeables par rapport à une déclaration des revenus traditionnelle, car dans ce cas, la déduction forfaitaire pour frais professionnels n'est que de 10 %.

La simple application du barème du prix de revient kilométrique rend très vite avantageuse la déclaration des frais réels.

## 9-4 La prime pour l'emploi

BOI (Bulletin officiel des impôts) 5 B 12-01 ; voir le [site http://www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)

La prime pour l'emploi est un crédit d'impôt destiné à encourager la reprise ou le maintien dans l'emploi des personnes aux revenus modestes. Elle constitue un complément de revenus versé par l'État.

Suivant votre situation, vous la percevrez de deux façons différentes :

- elle sera déduite directement de votre impôt sur le revenu si le montant de celui-ci est supérieur au montant de la prime pour l'emploi dont vous bénéficiez ;
- elle vous sera versée sous forme de chèque du Trésor public ou par virement mensuel dans les autres cas.

### Comment la prime est-elle versée ?

#### Pour les personnes imposables

la prime pour l'emploi viendra automatiquement en déduction de votre impôt sur le revenu ; si le montant de votre impôt sur le revenu est inférieur à celui de la prime, la différence vous sera payée par chèque du Trésor public.

#### Pour les personnes non imposables

L'intégralité de la prime sera versée par chèque du Trésor public.

# Les droits des non-titulaires et la protection sociale

Le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007 modifie le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 qui détermine les avantages accordés par l'État, liés essentiellement à l'ancienneté de service, aux agents non titulaires de l'État.

## **1 DROITS SYNDICAUX, DROIT DE GRÈVE, DROIT DE VOTE**

Les agents non titulaires ont les mêmes droits syndicaux et notamment le droit de grève, les droits à autorisation d'absence et à « congé pour formation syndicale » dans les conditions fixées par le décret n° 84-474 du 15 juin 1984 et la loi n° 82-997 du 3-11-1982 relative aux agents non titulaires.

Ils ont le droit de participer à un stage organisé par un syndicat représentatif (c'est le cas pour le SNES) dans la limite de 12 jours ouvrables par an, en conservant leur rémunération intégrale et sans être contraints de remplacer leurs services.

Les demandes d'autorisation d'absence doivent être déposées par la voie hiérarchique (auprès du chef d'établissement) un mois à l'avance, une non-réponse dans les quinze jours vaut acceptation (des modèles de demande sont disponibles au secteur formation syndicale du SNES).

Sous prétexte de nécessité de service, certains chefs d'établissement essaient de priver des collègues de ce droit.

### **En cas de difficulté, alertez le SNES**

Le SNES organise de nombreux stages syndicaux nationaux, académiques et départementaux aux moments privilégiés d'échanges, de discussion, de réflexion, d'information.

Les délégués SNES dans les établissements (S1), les sections départementales (S2) et académiques (S3) peuvent s'opposer à toutes les mesures d'intimidation dont vous pouvez faire l'objet : abaissement de la note administrative, mise en fin de délégation abusive, ingérence dans votre vie professionnelle...

Ils veillent au respect des droits des personnels, notamment des non-titulaires, MA, contractuels, vacataires.

Les non-titulaires MA, contractuels, vacataires de la formation initiale et continue sont électeurs dans les conseils d'administration des lycées et collèges où ils exercent une activité à la condition d'assurer un service d'au moins 150 heures dans l'année (36 semaines) et éligibles à la condition d'être nommés pour l'année scolaire.

Les non-titulaires ont voté pour la première lors des élections professionnelles de 2008. Certains ont voté à l'urne en décembre 2008, d'autres par correspondance.

## COMMISSIONS PARITAIRES POUR LES AGENTS NON TITULAIRES : UN ACQUIS DONT NOUS VOULONS QU'IL PERMETTE DE DÉFENDRE TOUS LES NON-TITULAIRES !

L'objectif du décret n° 2007-338 du 12 mars 2007 pour la fonction publique de l'État est d'adapter les dispositions relatives aux agents non titulaires de l'État, de droit public, à la création de contrats à durée indéterminée. Ce décret rapproche donc les dispositions applicables aux non titulaires de celles concernant les fonctionnaires (obligations et garanties relatives au dossier individuel (article 1-1<sup>(1)</sup>), évaluation (article 1-4), droit au congé sans rémunération pour suivre son conjoint ou partenaire d'un PACS (article 20), durée du congé de convenance personnelle (article 22).

Il procède également à quelques toilettages rendus nécessaires par d'autres textes législatifs, en particulier la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Mais le décret du 12 mars 2007 apporte également de réelles nouveautés :

- la création (dans un délai d'un an) de Commissions consultatives paritaires (CCP) pour les agents non titulaires dans chaque administration et établissement public de l'État. Ces commissions auront sensiblement les mêmes compétences que les commissions administratives paritaires pour les fonctionnaires (article 1-2) ;
- le réexamen, au minimum tous les trois ans, de la rémunération des agents non titulaires. Ce réexamen a lieu, notamment au vu d'une évaluation (obligation d'un entretien, fixation d'objectifs...). Il s'écarte, au nom de la contractualisation, de la fixation de la rémunération par une grille (article 1-3) ;
- la possibilité de bénéficier d'une mise à disposition et de congés de mobilité (voir 2-1) uniquement pour les agents employés pour une durée indéterminée. C'est la (mauvaise) réponse à notre critique d'absence de droit à mobilité tant géographique que professionnelle pour les contractuels (titre VIII bis).

### Les Commissions consultatives paritaires

Un arrêté du ministre intéressé détermine la composition, l'organisation et le fonctionnement de cet organisme consultatif ainsi que les modalités de désignation des représentants des agents concernés.

### Compétences

Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles « peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires ».

### La position du SNES

La mise en place des CCP a été obtenue par la FSU. Selon les académies, parfois en décembre 2008 en même temps que les titulaires, ou plus tard par correspondance, les non titulaires ont pu, pour la première fois voter, aux élections professionnelles afin d'élire leurs représentants académiques, non titulaires comme eux.

Si dans plusieurs rectorats tout a été fait par l'administration pour réduire au maximum la portée de ces élections (absence de vote à l'urne, volonté d'avancer au maximum le scrutin dans l'année pour que le corps électoral soit réduit, découplage de ce scrutin de celui des titulaires...), il n'en reste pas moins que le SNES et les syndicats de la FSU qui présentaient des listes communes (Snes pour le secondaire, SNUEP pour l'enseignement professionnel et SNEP pour les professeurs d'EPS) en sortent renforcés. En effet les syndicats de la FSU sont largement majoritaires avec 47 sièges sur 99 ; la deuxième organisation (la CGT) n'a que 16 sièges.

Par leur vote, les non titulaires ont fait clairement le choix d'un syndicalisme de transformation sociale qui fait de la lutte contre la précarité une de ses priorités. Ils ont manifesté leur adhésion à la demande de la FSU d'un plan de titularisation et ont aussi fait le choix de se doter d'élue(s) qui ne transigeront pas avec l'administration tant dans la défense des cas individuels que dans celle des revendications collectives. Les élu(e)s de la FSU, forts de l'expérience acquise par leurs organisations, vont s'employer à développer un vrai travail paritaire avec les rectorats chez les non titulaires. Pour cela, ils vont exiger sans cesse la transparence dans tous les actes de gestion des non titulaires : établissement de barèmes pour les affectations avec prise en compte de l'ancienneté, possibilité pour les collègues de formuler des vœux, avancement de carrière pour les CDI déconnecté de l'évaluation...

La force de la FSU est aussi d'être la seule organisation à avoir des élu(e)s dans la quasi-totalité des académies et donc de pouvoir travailler sur tout le territoire de manière convergente. Il sera donc possible de mettre en commun les acquis des uns et des autres et d'opposer à l'administration que ce qui est possible à Grenoble ou Aix Marseille doit pouvoir l'être à Versailles, Créteil ou Limoges... Les Syndicats de la FSU essaieront également de faire en sorte que ces batailles soient menées unitairement avec les organisations syndicales qui le souhaitent.

. Le SNES se battra pour que ces CCP ne se limitent pas aux décisions relatives aux licenciements, à l'évaluation et à la rémunération du non-titulaire. Les CCP doivent nous permettre de mettre en lumière l'état de l'emploi des non titulaires, leurs conditions d'emploi, de contrôler les affectations, d'obtenir de nouveaux droits en fédérant notre action syndicale. L'obtention des CCP permet donc d'assurer la représentation de ces personnels et leur défense. Nous devons nous mobiliser pour nous emparer des CCP, afin d'en faire un outil pour la défense des non-titulaires.

Le SNES et les syndicats de la FSU seront d'autant plus forts pour avancer dans la bataille de l'élargissement des compétences, sur la défense des cas individuel et des revendications collectives qu'ils pèseront en nombre d'adhérents. Nous invitons donc tous les non titulaires qui ne l'ont pas encore fait à rejoindre les syndicats de la FSU et à mener la bataille avec nous !

(1) Les références renvoient au décret 86-83 modifié.

## 2 LES CONGÉS

### 2-1 Congés pour raisons familiales et personnelles

#### 2-1-1 Congé pour convenances personnelles

Vous pouvez le demander soit pour passer des examens universitaires, soit pour « affaires urgentes » (maladie grave ou décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère).

Ces autorisations d'absence sont accordées par le chef d'établissement, sont soumises éventuellement à un rattrapage des cours et n'entraînent pas systématiquement de perte de salaire.

Elles sont à négocier avec le chef d'établissement.

L'absence de l'agent malgré le refus de l'employeur peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

Tout agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans, pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne. Vous pouvez prétendre à ce congé pour suivre votre conjoint astreint à déménager, à raison de travail, profession, en un lieu éloigné.

Vous pouvez également, si vous avez été employé de manière continue depuis au moins trois ans, solliciter, dans la mesure permise par le service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise au sens du 1° de l'article L 351-24 du Code du travail d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois. La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci doit être formulée au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée.

**Faites la demande.**  
**En cas de difficulté,**  
**alertez la section**  
**académique SNES.**

#### 2-1-2 Congé pour accompagner une personne en fin de vie

L'agent non titulaire a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de trois mois.

#### 2-1-3 Congé pour maternité

Après six mois de services, l'agent non titulaire en activité a droit à un congé rémunéré.

##### La déclaration de grossesse

La première constatation médicale de la grossesse doit être faite avant la fin du 3<sup>e</sup> mois.

Adressez votre déclaration de grossesse (certificat médical avant le 4<sup>e</sup> mois par voie hiérarchique).

La durée du congé de maternité est de 16 semaines pour le premier et le deuxième enfant : 6 semaines de repos prénatal et 10 semaines de repos postnatal avec possibilité de reporter une partie du repos prénatal sur le repos postnatal, le repos prénatal ne pouvant être inférieur à deux semaines.

Elle est de 26 semaines à partir du troisième enfant : 8 à 10 semaines de repos prénatal et 18 à 16 semaines de repos postnatal.

En cas de naissances multiples (jumeaux) le congé de maternité est de 34 semaines (le repos prénatal est de 12 à 16 semaines) - triplés (ou plus) 46 semaines (le repos prénatal est de 24 semaines).

Des congés supplémentaires sont accordés en cas de grossesse pathologique – deux semaines – et/ou de couches pathologiques – quatre semaines s'ajoutant au repos postnatal.

**IMPORTANT !**

Si la grossesse est constatée avant ou au moment de la rentrée scolaire, signez votre procès-verbal d'installation avant de déclarer votre état à votre supérieur hiérarchique et précisez les dates extrêmes de congé en fonction de la date présumée de l'accouchement.

**Le SNES demande la suppression de cette mesure discriminatoire. En cas d'inscription au Pôle emploi, l'intéressée tombe sous la réglementation des demandeurs d'emploi.**

**Le montant de la rémunération** est établi au prorata de la quotité de service de l'intéressée à la date d'arrêt de travail :

- une collègue qui effectue (à sa demande) un temps partiel au moment de sa grossesse est payée à plein traitement durant la période du congé ;
- si le temps partiel lui a été imposé par l'administration, elle ne percevra qu'une indemnité proportionnelle.

**2-1-4 Congé d'adoption**

Le congé d'adoption est de 10 semaines à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer, de 18 semaines pour adoption portant à trois ou plus le nombre d'enfants à charge, de 22 semaines en cas d'adoption multiple. Depuis mars 1998, l'agent non titulaire bénéficie d'un congé de six semaines pour aller adopter un enfant hors territoire métropolitain.

**2-1-5 Congé parental**

**Il est accordé de droit** à un agent ayant exercé de manière continue pendant au moins un an pour élever un enfant de moins de trois ans. Renouvelable par période de six mois. Sa durée est prise en compte pour moitié pour les avantages liés à l'avancement d'échelon. La demande est à faire au rectorat un mois avant la date du congé souhaité.

**Les demandes de renouvellement** doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

De même, la demande de réemploi doit être faite un mois avant la date souhaitée par lettre recommandée. À l'issue de ce congé, l'agent non titulaire doit être réemployé sur son précédent emploi, ou dans un emploi équivalent le plus près possible de son dernier lieu de travail, pour la durée qui reste à courir pour son contrat (*voir chapitre non-réemploi*). Ce congé n'est pas rémunéré.

**2-1-6 Congé pour le père**

Lors de chaque naissance ou adoption, les pères ont droit à 3 jours de congé. Ces jours doivent être pris dans la période de 15 jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer.

**2-1-7 Congé de paternité**

Il est accordé à la demande du père à l'occasion d'une naissance pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables. Il est porté à 18 jours en cas de naissance multiples.

**Le congé s'ajoute** aux trois jours déjà accordés lors de la naissance (*cf. congé pour le père*). Il peut être pris à la suite ou non dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant mais peut être reporté en cas d'hospitalisation du nouveau-né.

**En cas d'adoption**, il s'ajoute au congé d'adoption. Le traitement est maintenu pendant la durée du congé.

**2-1-8 Congé de mise à disposition**

L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition. La mise à disposition est la situation de l'agent qui exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir. Celle-ci peut intervenir auprès des administrations de l'État et de ses établissements publics, des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des organisations intergouvernementales. Une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil définit la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités de contrôle et d'évaluation. La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée ne puisse excéder six ans. La mise à disposition peut prendre fin avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention.

**2-1-9 Congé de mobilité**

L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut solliciter un congé de mobilité.

**Faites la demande. En cas de difficulté, alertez la section académique SNES.**

Ce congé accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée. La demande de réemploi ou le renouvellement du congé doivent être sollicités par lettre recommandée avec accusé de réception. À défaut de respecter ce délai, vous êtes présumé renoncer à votre emploi.

## 2-1-10 Autres congés non rémunérés

### Congé pour exercer un mandat

L'agent non titulaire relevant de l'incompatibilité visée à l'article 12 de l'ordonnance n° 58-998 du 24 octobre 1958 portant loi organique relative aux conditions d'éligibilité et aux incompatibilités parlementaires est placé en congé sans traitement pour la durée de son mandat ; au terme de son mandat, l'agent est réintégré, à sa demande, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

### Congé pour la reprise ou la création d'une entreprise

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens du 1° de l'article L 351-24 du Code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois. La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être formulée au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée. La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé initialement accordé.

## 2-2 Congés pour raison de santé

### 2-2-1 Congés de maladie

Les droits sont déterminés en fonction des trois critères de service suivants :

- après quatre mois de services effectifs : un mois à plein traitement, un mois à demi-traitement ;
- après deux ans de services effectifs : deux mois à plein traitement, deux mois à demi-traitement ;
- après trois ans de services effectifs : trois mois à plein traitement, trois mois à demi-traitement.

**Attention :** Les périodes d'arrêt de travail sont cumulées sur les 12 derniers mois et sont donc comptées en années civiles, si, par exemple, vous avez eu plusieurs arrêts de travail pour un total de 3 mois à partir du 1<sup>er</sup> février 2005, vous ne pourrez prétendre à un arrêt avec plein traitement avant le 1<sup>er</sup> février 2006. L'arrêt de travail doit être transmis au chef d'établissement dans les 48 heures. Les congés de maladie sont décomptés de date à date.

### 2-2-2 Congés de grave maladie

Ils correspondent aux congés de longue maladie et de longue durée auxquels ont droit les titulaires. Ils sont accordés à tout agent non titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de service, sur avis du comité médical, pour des maladies graves devenues invalidantes, et cinq types de maladie : tuberculose, poliomyélite, cancer, maladie mentale (dont dépression), déficit immunitaire grave et acquis.

L'intéressé(e) est payé(e) à plein traitement pendant 12 mois, à demi-traitement pendant les 24 mois suivants mais doit justifier de trois ans de services effectifs. Attention à bien renouveler vos vœux chaque année. Ce congé peut être accordé par période de trois à six mois.

### 2-2-3 Accident du travail ou maladie professionnelle

À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, vous pourrez bénéficier d'indemnités journalières versées par l'administration si vous êtes recruté ou employé à temps complet ou sur un contrat d'une durée supérieure à un an. Il s'agit d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions : dans l'établissement scolaire, lors des trajets liés à votre travail.



© NICOLE JOYE (détail)

Il peut s'agir d'une chute dans l'escalier, d'une blessure liée à une manipulation lors de travaux pratiques, d'un accident de voiture...

La demande de prise en charge doit être faite auprès de l'établissement scolaire. Le salaire est maintenu intégralement pendant un mois dès l'entrée en fonction, deux mois après deux ans de service, trois mois après trois ans de service.

**La déclaration d'accident doit être faite dans les 48 heures qui suivent l'événement.**

- **Le montant de la rémunération** durant les différents congés précités est établi au prorata de la quotité de service de l'intéressé(e) à la date de l'arrêt de travail.
- Les indemnités journalières ne sont versées qu'après l'application d'un délai de carence de trois jours (législation du régime général de la Sécurité sociale dont dépendent les agents non titulaires).
- **Les heures supplémentaires**, s'ajoutant au service de l'intéressé(e), sont amputées d'une retenue par jour d'absence de 1/270 du taux annuel.
- Le versement des heures supplémentaires effectives (HSE) est suspendu.
- L'indemnité due au titre de la participation aux conseils de classe en tant que professeur principal n'est pas perçue.

### 2-3 Congé pour passer un concours

Deux jours d'absence peuvent être accordés par le chef d'établissement. Ils doivent précéder immédiatement le premier jour de chaque concours et porter sur des jours ouvrables (le samedi est un jour ouvrable) que l'enseignant ait ou non cours ces jours-là et quelle que soit sa quotité hebdomadaire de travail.

Lorsque les épreuves écrites se déroulent pendant les vacances scolaires, il ne peut être accordé d'autorisation d'absence.

## 3 L'ASSURANCE SOCIALE

Les non-titulaires ne sont pas des fonctionnaires. Leur régime de sécurité sociale et de retraite relève du régime général des salariés.

### 3-1 Les ayants-droit

Bénéficient des prestations en nature de l'assurance maladie-maternité :

- les conjoints sans activité professionnelle ou les personnes vivant maritalement avec les assuré(e) s et sans activité professionnelle,
- les enfants à charge. Au sens de la Sécurité sociale, il s'agit des enfants à la charge de l'assuré(e) ou de son conjoint ayant droit : enfants légitimes, naturels, adoptifs, recueillis à titre définitif, pupilles de la Nation dont l'assuré est tuteur ; l'enfant du conjoint s'il est à la charge de l'assuré(e) ; les enfants âgés de moins de 16 ans ou de moins de 20 ans s'ils poursuivent leurs études.

Le droit aux prestations est reconnu à la personne vivant avec un assuré social depuis 12 mois au moins et se trouvant à sa charge effective et permanente mais n'ayant pas la qualité d'ayant droit, réservée jusqu'alors au conjoint ou concubin, aux enfants et descendants (**loi du 27 janvier 1993, décret du 17 mars 1993**).

### 3-2 L'ouverture des droits

Prestations en nature : 200 heures au cours des trois mois précédant la date des soins dont le remboursement est demandé ou 120 heures au cours du mois précédant cette date. Prestations en espèce : 200 heures au cours des trois mois précédant la date des soins. Pour les enseignants 1 heure = 3 heures. Il suffit donc pour un non-titulaire d'effectuer 6 heures par semaine pour bénéficier des prestations de la Sécurité sociale.

### 3-3 La Sécurité sociale

Elle recouvre différents domaines d'intervention dont :

- Le versement des diverses prestations familiales.
- Le remboursement des frais médicaux, hospitaliers, des indemnités journalières (congé de maladie et de maternité).
- Le versement des pensions de retraite.

Les agents non titulaires de la fonction publique sont obligatoirement affiliés à l'IR-CANTEC (*voir chapitre retraite*).





### 3-3-1 Sécurité sociale et chômage

Les droits à la Sécurité sociale sont maintenus pendant toute la période d'indemnisation avec l'inscription à l'ANPE et les 12 mois suivant la fin de l'indemnisation. Les demandeurs d'emploi sont couverts par la Sécurité sociale en période de maladie. En cas de maladie, de maternité, d'accident du travail, le médecin peut signer un arrêt de maladie.

C'est la Sécurité sociale qui verse des indemnités journalières (prestations en espèces) tandis que le rectorat interrompt le versement de l'ARE. Le rectorat reprendra le relais lorsque le congé de maladie ou de maternité sera terminé.

Si vous ne devez vous faire rembourser que des frais médicaux (prestations en nature), inutile de prévenir l'ASSEDIC ou le rectorat ; adressez-vous directement à votre caisse primaire d'assurance maladie, qui s'en chargera.

### 3-3-2 La MGEN

Elle gère pour les personnels de l'État les dossiers Sécurité sociale ; c'est aussi une mutuelle et verse à ce titre des prestations complémentaires ; elle est partie prenante dans la gestion des œuvres sociales.

Des délégués de la MGEN participent par exemple aux délibérations des commissions d'aide sociale. Si vous êtes adhérent(e) de la MGEN et perdez votre emploi, celle-ci maintiendra vos droits pendant trois années entières pour la sécurité sociale car elle en assure la gestion des prestations en nature.

En ce qui concerne la complémentaire les droits sont maintenus un an. Au-delà, il est possible de souscrire un contrat MGEN filia.

L'adhésion à la MGEN est établie sur la base du volontariat. Les non-titulaires doivent avoir un engagement d'au moins trois mois pour adhérer à la MGEN. Il existe une section MGEN dans chaque département.

### 3-3-3 La CMU

La couverture maladie universelle a été créée par la loi du 27 juillet 1999 et s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Elle permet, à toute personne qui n'est pas couverte par un régime d'assurance maladie et qui réside depuis plus de trois mois en France, est réfugiée ou bénéficie du RMI ou de prestations familiales, de bénéficier de la Sécurité sociale, soit l'assurance maladie de base soumise à une cotisation lorsque les ressources dépassent un plafond fixé à 6 913,57 euros (pour une personne seule), fixée à 8 % de la part des revenus dépassant ce plafond et éventuellement une couverture complémentaire gratuite (critères de ressources).

Si donc vous vous retrouvez sans emploi, vous continuez à bénéficier de votre régime de Sécurité sociale pendant un an, après c'est la CMU qui vous couvre. Les bénéficiaires du RMI sont exonérés de cette cotisation. La demande doit être faite à la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie) ou à la MGEN ; les anciens adhérents de moins de un an se voient proposer MGEN FILIA, un contrat plus cher.

## 4 LA RETRAITE

Les agents non titulaires de l'État cotisent pour la retraite selon les modalités des salariés du secteur privé :

- un régime de base, géré par la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), qui est le régime général des retraites ;

- un régime de retraite complémentaire obligatoire : l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (Ircantec). L'Ircantec est un régime par répartition, c'est-à-dire que vos cotisations et celles de votre employeur sont utilisées directement pour payer les allocations des retraités. L'Ircantec est administrée par un conseil d'administration paritaire de 30 membres (15 représentants de l'État et 15 représentants syndicaux des personnels affiliés à l'Ircantec ; la FSU après une bataille de plusieurs années est enfin représentée à l'Ircantec). **La politique gouvernementale vise à compléter la loi Fillon à l'Ircantec : pénalité pour ceux qui souhaitent liquider avant 65 ans et n'ont pas 150 trimestres.** La conséquence de la loi Fillon à l'Ircantec est le passage de 150 trimestres à 160 trimestres pour les non-titulaires.

Pour consulter les modalités de calcul des durées validées et la validation des services d'enseignement, rendez-vous à la rubrique « Non-titulaires » du site national : <http://www.snes.edu/spip.php?rubrique2539> puis sous rubrique : Publications et liens, « mémo des non-titulaires » (version numérique).





© DR

Cortège  
des précaires du SNES,  
manifestation nationale  
FSU, mai 2008

## 5 PRESTATIONS FAMILIALES

Le paiement des prestations familiales est assuré par la CAF s'effectue le 5 du mois. On distingue les prestations familiales sans condition de ressources (allocations familiales, allocation de soutien familial, allocation journalière de présence parentale, allocation d'éducation de l'enfant handicapé) et les prestations familiales sous conditions de ressources (PAJE, complément familial, l'allocation du parent isolé, l'allocation de rentrée scolaire). La condition de ressources est appréciée, pour chaque période de douze mois débutant le 1<sup>er</sup> juillet, en fonction des revenus nets catégoriels retenus pour l'établissement de l'impôt sur le revenu. C'est donc l'année civile 2008 qui sert de référence pour les prestations servies du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2010. Pour connaître toutes les prestations familiales, se rendre à la rubrique « Non-titulaires » du site national : <http://www.snes.edu/spip.php?rubrique2539> puis sous rubrique : publications et liens.

## 6 L'ACTION SOCIALE

Tous les salariés bénéficient des prestations d'action sociale délivrées par les caisses d'allocation familiale (site de la CAF : [www.caf.fr](http://www.caf.fr)).

Il existe aussi une action sociale organisée par l'État en direction des fonctionnaires (les prestations interministérielles : PIM) et celle organisée par le ministère de l'Éducation Nationale en direction de ses agents. L'action sociale est loin de connaître le développement des services sociaux des grandes entreprises et le ministère de l'Éducation nationale est le moins doté des ministères, relativement au nombre de ses personnels. Ces carences sont elles que la grande majorité des personnels du second degré en est exclue alors que les situations de précarité y sont de plus en plus nombreuses. Pourtant, dans le même temps, le coût du logement, l'essor des activités culturelles et sportives ont fait apparaître la nécessité d'une vraie politique d'action en faveur des personnels.

**Le SNES et la FSU revendiquent un relèvement important des crédits de l'action sociale pour répondre à la diversité des besoins de tous les personnels.**

**Droit des personnels non-titulaires à l'action sociale :** suite aux actions syndicales de la FSU en CNAS (Commission Nationale de l'Action Sociale), le ministère a écrit une nouvelle circulaire générale sur l'action sociale ministérielle, dont la parution est parue à la rentrée 2007. Ce texte ouvre notamment l'accès à l'action sociale pour tous les assistants d'éducation et abaisse à 6 mois (durée d'emploi) le seuil d'accès pour les agents non-titulaires, contractuels ou vacataires, rémunérés sur budget de l'État, au lieu des 10 mois nécessaires dans les textes précédents. Ainsi, les recteurs proposeront en CAAS (Commissions Académiques d'Action Sociale) de nouveaux dispositifs. Cette importante victoire syndicale permet de lancer la nouvelle bataille : obtenir pour tous les non-titulaires (par exemple les personnels rémunérés sur le budget des GRETA) l'ouverture du droit à toutes les prestations.

### Principales prestations d'action sociale (taux 2009)

Ces prestations sont distinctes des prestations familiales et des prestations sociales délivrées par les CAF. Elles présentent un caractère « facultatif » au sens où elles ne peuvent être attribuées que dans la limite des crédits disponibles et ne peuvent donner lieu à rappel.

La quasi-totalité des prestations sont accordées en référence à un plafond indiciaire, souvent converti en plafond de RFR (revenu fiscal de référence) en relation avec un quotient familial.

### FAIRE VALOIR VOS DROITS

Les prestations d'action sociale, ministérielles ou interministérielles, ne sont délivrées que sur demande expresse des intéressés. Les plafonds d'attribution, taux et montants des prestations sont actualisés chaque année, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier (début de l'exercice budgétaire) ; ils sont publiés par l'Université Syndicaliste et figurent dans nos suppléments « Traitements » mis à jour : consultez les régulièrement.

Les textes de références et de nombreux formulaires de demande sont téléchargeables dans la rubrique « action sociale » de notre site [www.snes.edu](http://www.snes.edu), partie « Adhérents ».

**Faites valoir tous vos droits !**

### 6-1 Accès au logement locatif

Très en deçà des besoins, l'offre de logements locatifs s'effectue selon deux procédures :

- la réservation réglementaire, qui donne la possibilité au préfet de chaque département de réserver au profit des agents de l'État 5 % des logements neufs mis en location par les organismes de logement social,
- la réservation conventionnelle par laquelle les administrations de l'État passent des conventions avec des organismes de logement social et les sociétés de construction pour réserver des logements aux fonctionnaires avec contribution de l'État.

Ces dispositions s'inscrivent dans la réglementation générale des logements sociaux concernant les ressources familiales et les plafonds de ressources (P.l.a., P.l.i., etc.).

S'adresser aux services d'action sociale du rectorat ou de l'inspection académique.

Attribution des logements HLM : plafonds de ressources imposables à/c du 1 <sup>er</sup> janvier 2009 (en € / an)			
Catégorie de ménages	Paris et communes limitrophes (€)	Ile-de-France, hors Paris et communes limitrophes (€)	Autres régions (€)
1 personne	24 306	24 306	21 132
2 personnes	36 326	36 326	28 220
3 personnes (*)	47 620	43 668	33 937
4 personnes	56 855	52 304	40 968
5 personnes	67 645	61 919	48 195
6 personnes	76 119	69 677	54 314
par personne suppl. :	+ 8 481	+ 7 764	+ 6 059

\*ou jeune ménage sans personne à charge (conjoint mariés dont la somme des âges est au plus égale à 55 ans).

### 6-2 Loisirs, culture, vacances

#### Chèques vacances

Bonifications de l'épargne (10 %, 15 %, 20 %, 25 %) en fonction des tranches de revenus (+ quotient familial). Revenu fiscal de référence plafonné à 22 792 € pour la première part de quotient familial, majoré de 2 644 € par 0,25 part supplémentaire - circulaire DGAFP/B9 n° 2130 du 18/01/2007.

Gestion mutualiste par la Mutuelle Générale de l'Éducation nationale / Mutualité Fonction publique : s'adresser à la section locale de la MGEN.

Séjours d'enfants	CONDITIONS D'ATTRIBUTION	Taux 2009 (€)
	Moins de 18 ans + quotient familial	
- Centres de vacances avec hébergement, colonies de vacances + Séjours linguistiques	Centres de vacances agréés par le Ministère de la jeunesse et des sports, séjours en France ou à l'étranger. + Séjours découverte linguistique et culturelle.	• - de 13 ans : 6,77 €/jour • de 13 ans à 18 ans : 10,27 €/jour
- Centres de loisirs sans hébergement		• 4,90 €/journée complète • 2,46 €/demi-journée
- Séjours avec parents en centres familiaux agréés et gîtes de France	45 jours par an et par enfant avec leurs parents, centres familiaux ou établissements agréés.	• 7,14 €/j si pension complète • 6,77 €/j si autres formules
- Classe de neige, mer, nature, séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	Enfant de moins de 18 ans au début de l'année scolaire.	• de 5 à 21 jours : 3,34 €/jour • 21 jours ou plus par an : forfait de 70,29 €

Les taux indiqués sont des taux correspondant à une enveloppe globale fixée par référence à l'indice brut plafond 580 (indice majoré 489) correspondant au traitement brut de 26 210,97 € / circulaire DGAFP/B9 n° 2128 du 30/01/2007.

S'adresser aux services d'action sociale du rectorat ou de l'inspection académique.

### 6-3 Enfance

S'adresser aux services d'action sociale du rectorat ou de l'inspection académique CESU : attention ! Assurez-vous des conditions de recevabilité du CESU : tous les organismes (crèches, associations...) ne les acceptent pas en tant que titre de paiement.

Aide aux familles au titre des jeunes enfants	CONDITIONS D'ATTRIBUTION	Taux 2009 (€)
Aide aux parents en repos	Pas de plafond indiciaire. Séjour en maisons de repos agréées par la SS pour personnels féminins + enfants en séjour médicalement prescrit. Enfant de moins de 5 ans, 35 jours maximum par an et par enfant.	21,12 € / jour
Garde des enfants [chèques emploi-service universel (CESU)*]	Versés pour enfant(s) de moins de trois ans placé(s) chez une assistante maternelle agréée, en crèche, jardin d'enfants, halte-garderie... Aide annuelle versée selon les tranches de RFR et les parts fiscales	RFR pour 1,25 part (ajouter 419 € par part fiscale supplémentaire) : • jusqu'à 21 600 € : 600 € • 21 601 → 28 799 € : 350 € • à partir de 28 800 € : 200 €
<b>Aides aux familles au titre des enfants handicapés</b>	Pas de plafond indiciaire	
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins 20 ans	Versée aux seuls bénéficiaires de l'allocation d'éducation spéciale.	147,82 € / mois
Allocation spéciale pour jeunes de 20 à 27 ans	Incapacité de 50 % au moins, poursuite d'études ou d'un apprentissage. Elle n'est pas versée aux bénéficiaires de l'allocation adultes handicapées.	30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales, soit 116,76 €
Séjours en centres de vacances spécialisées	Limite annuelle de 45 jours, pas de limite d'âge.	19,34 € / jour
Circulaire DGAFP/B9 n° 2128 du 30/01/2007 [* : CESU : Circulaire DGAFP/4 n°2120 du 10/07/2006].		

### 6-4 Restauration (PiM « prestation repas »)

Participation de l'administration au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et interadministratifs : 1,05 € / repas, jusqu'à l'indice brut 549 (indice majoré 466).

### 6-5 Secours exceptionnels : aides et prêts

Les assistantes sociales chargées des personnels assurent des permanences dans les rectorats et les inspections académiques. Elles ont pour rôle d'aider les intéressés à évaluer les difficultés qu'ils rencontrent et les solutions qui peuvent être apportées. Des aides ou des prêts sans intérêt peuvent être accordés après constitution du dossier de demande et avis des commissions académique (CAAS) ou départementale (CDAS) d'action sociale dans lesquelles siègent des représentants des personnels et de la MGEN. Dans ce cadre, les chômeurs peuvent à titre dérogatoire voir leur demande examinée, même s'ils ne remplissent plus les conditions d'accès aux prestations. Contacter les services d'action sociale de votre rectorat ou de l'inspection académique.

### 6-6 Les prestations sociales ministérielles d'initiative académique (ASiA)

Ces prestations sont spécifiques à l'Éducation nationale. Elles sont différentes selon les rectorats qui en publient la liste chaque année, et les conditions d'ouverture varient selon les académies : contactez le service académique de l'action sociale.

Suite aux demandes répétées des représentants des personnels dans les instances d'action sociale, les services sociaux des rectorats et des inspections académiques publient de plus en plus des brochures annuelles relatives aux prestations sociales. Consultez ces publications pour savoir si des prestations propres à chaque académie ou à chaque région existent.

**Le SNES et la FSU revendiquent la généralisation nationale des prestations locales et la création de nouvelles prestations répondant pleinement aux besoins des personnels.**

### 6-7 Le RSA

Consultez la rubrique « Non-titulaires » du site national du SNES à : <http://www.snes.edu/spip.php?rubrique2539> puis les sous rubriques : « Publications et liens », « mémo des non-titulaires » (version numérique).

## 7 L'ASSURANCE CHÔMAGE

Consultez la rubrique « Non-titulaires » du site national du SNES à : <http://www.snes.edu/spip.php?rubrique2539> les sous rubriques : « Publications et liens », « mémo des non-titulaires » (version numérique) et « Réglementation : obligation et droits des différentes catégories ».

# Comment devenir titulaire ?

## 1 LES NON-TITULAIRES VEULENT UN PLAN DE TITULARISATION !

Depuis 2005, avec la décision de mettre un terme à la loi Sapin qui n'a finalement permis la titularisation que de 15 000 agents sur les 30 000 ayants droit, le CAPES interne demeure la seule voie de titularisation.

Mais depuis 4 ans, le cumul des baisses drastiques, auxquelles s'ajoutent les fermetures de concours (philosophie, lettres classiques, allemand, musique), signe la quasi-disparition de toute possibilité de titularisation pour les plus de 25 000 non-titulaires en poste ou au chômage.

Le nombre de 620 postes offerts au CAPES interne à la session 2009 demeure inchangé par rapport à la session 2008 mais demeure, après la baisse brutale de 35 % de l'année dernière, largement insuffisant pour répondre aux besoins.

À la session 2007, sur les 847 postes offerts au CAPES interne, seuls 368 enseignants non-titulaires ont été reçus au CAPES. Complètement inadaptés à notre situation, le CAPES et le CAPET externes n'ont été réussis que par 69 collègues sur les 6 316 postes offerts.

L'administration marque ainsi sa volonté de maintenir des milliers d'agents dans la plus grande précarité. Il est particulièrement difficile de mener nos missions de remplacement (affectations lointaines, sur plusieurs établissements, avec des niveaux qui ne cessent de varier) et la préparation à un concours devenu extrêmement sélectif. Les mandats du SNES sont donc plus que jamais d'actualité. Il faut un plan de titularisation permettant de reconnaître l'expérience et les compétences acquises, en particulier sur la base de l'ancienneté de service, qui doit s'appuyer sur deux voies : le concours interne, avec une augmentation très conséquente du nombre de postes, et l'entrée en deuxième année d'IUFM par la dispense des épreuves théoriques des concours et la titularisation. Tout cela doit s'accompagner d'un plan de formation ambitieux pour passer les concours.

### Précariser plus, titulariser moins

840 postes sont offerts aux CAPES, CAPET et CAPLP internes, soit près de 30 % de moins qu'en 2007. En choisissant de résoudre le problème du pouvoir d'achat par la distribution massive d'heures supplémentaires, le gouvernement sacrifie l'emploi, renvoyant au chômage des milliers de contractuels et vacataires.

En ne reconduisant pas les dispositifs de titularisation ayant existé, il ne laisse comme maigres perspectives de sortir de la précarité que la réussite à un concours.

de plus en plus sélectif. Enfin, en ouvrant un nombre de postes égal au plancher réglementaire, alors que le plafond l'amènerait à 2 100 postes, le ministère fait le choix de n'offrir quasiment aucun débouché. Quant aux CPE et CO-Psy, pour la deuxième année consécutive, ils devront se contenter du concours externe !

L'École a besoin d'enseignants formés, qualifiés, mais également sereins quant à leur avenir. C'est en ce sens que le SNES exige un véritable plan de titularisation pour l'ensemble des personnels précaires qui conjugue à la fois l'augmentation du nombre de postes aux concours et leur aménagement pour prendre les situations particulières et les personnels les plus anciens. Conjuguer la préparation du concours et un service d'enseignement n'est pas une chose aisée. C'est pourquoi les rectorats doivent attribuer des congés formation en nombre suffisant, accorder des décharges de service pour les autres et mettre en place des préparations adaptées aux concours.



© DR

### LE SCANDALE DU CHÔMAGE

Les mesures de carte scolaire, qui visent à placer autoritairement les titulaires remplaçants (TZR) sur des postes fixes, sur postes vacants et sur des zones plus étendues, conjuguées à la suppression ont limité l'emploi de précaires sur postes vacants. La volonté gouvernementale de transformer des emplois en heures supplémentaires a aussi entraîné la mise au chômage de nombreux non-titulaires. À chaque rentrée, de nombreux contractuels et vacataires se sont retrouvés sans poste. Chômage programmé par notre employeur l'État, comme est d'ores et déjà programmé le recours aux vacances, car les besoins se font sérieusement ressentir. À cela s'ajoute le coup de bambou de la baisse des titularisations, l'annonce de la non-reconduction des mesures « réservées » de titularisation (loi Sapin).

Le SNES demande le réemploi immédiat de tous les non-titulaires et que s'engage des négociations pour de nouvelles mesures de titularisations (*voir mandats du SNES en annexe*).

## 2 S'EN SORTIR

Cela signifie qu'il faut rapidement résorber la précarité actuelle, réemployer, titulariser les précaires, entrer dans la voie des prérecrutements, recruter et former, dès maintenant à hauteur des besoins des personnels titulaires.

## 3 LES RÉPONSES MINISTÉRIELLES

11 650 postes ont été ouverts au recrutement 2007 d'enseignants du second degré public. Les inscriptions sont moins nombreuses qu'à la session 2006 (- 14,7 %) alors que le nombre de postes est stable.

Les 104 494 inscriptions aux concours externes correspondent à 81 006 personnes, une inscription sur cinq étant une multi-inscription. 63,6 % des candidats inscrits étaient présents et 13 % des candidats présents ont été admis.

Ainsi, 11 604 candidats ont été reçus à la session 2007 aux concours externes et internes. 305 multi-admissions ont été enregistrées aux concours externes.

La majorité des recrutements s'effectue toujours par la voie des concours externes : 83,7 % des admissions résultent des concours externes et 16,3 % des concours internes. Tous concours confondus, 99,6 % des postes offerts ont été pourvus en 2007.

Par ailleurs, 200 postes ont été ouverts au concours externe de conseillers principaux d'éducation (CPE) ; 200 candidats ont été reçus sur les listes principales pour 12 114 candidats inscrits et 6 553 présents.

Le nombre de postes offerts en 2007 s'élève à 11 650 au lieu de 11 725 en 2006, soit une quasi-stabilité (- 0,6 %).

La session 2006 avait été marquée par une diminution (- 27,7 %), plus forte baisse de ces sept dernières sessions. Les évolutions sont contrastées selon les concours : 2 203 postes ouverts à l'agrégation (+ 0,1 %), 6 994 au CAPES (+ 1,9 %), 400 au CAPEPS (- 9,1 %), 325 au CAPET (- 19,8 %) et 1 728 au CAPLP (- 5 %). En 2007, 11 604 candidats (11 671 en 2006) ont été reçus sur les listes principales et complémentaires.

### Six postes sur dix sont offerts aux concours du CAPES :

Le CAPES externe comme le CAPES interne enregistrent des augmentations du nombre de postes, respectivement + 1,5 % et + 5,2 % par rapport à 2006, principalement en anglais et en espagnol. Le CAPES externe représente à lui seul 52,8 % des postes offerts à la session 2007 (51,7 % en 2006).

6 129 candidats ont été admis au CAPES externe (dont 90 au troisième concours), soit un lauréat pour cinq présents contre un pour six en 2006.

Le CAPES externe conserve le taux de réussite le plus élevé (18,2 %) parmi tous les concours externes.

En 2007, ce concours enregistre une diminution du nombre de présents (- 7,2 %) associée à une hausse des admis de 1,6 %.

Si le nombre de candidats présents au CAPES interne affiche une diminution sensible (- 15,6 % pour - 10,4 % d'inscriptions), les lauréats sont légèrement plus nombreux (+ 5,2 %).

Données statistiques de la session 2008 des différents concours du second degré

Concours de l'enseignement public

Concours externes						
Concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Admis/présents
Agrégation	1 245	21 959	11 556	2 879	1 244	10,76 %
CAPES	5 062	40 028	28 558	11 468	5 061	17,72 %
CAPEPS	400	4 426	3 533	983	400	11,32 %
CPE	200	9 949	4 890	497	200	4,09 %
CO-Psy	50	1 354	524	121	50	9,54 %
CAPET	242	4 591	2 104	539	242	11,50 %
CAPLP	1 288	15 868	8 700	2 862	1 256	14,44 %

Troisièmes concours						
Concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Admis/présents
CAPES	83	1 279	584	167	72	12,33 %
CAPLP	30	851	376	74	28	7,45 %

Concours internes						
Concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Admis/présents
Agrégation	760	15 595	10 853	1 792	757	6,98 %
CAPES	608	11 350	7 706	1 423	608	7,89 %
CAPET	12	372	205	29	12	5,85 %
CAPLP	220	5 834	3 473	529	215	6,19 %

Cycle préparatoire au CAPLP externe					
Concours	Postes	Inscrits	Présents	Admis	Admis/présents
CP CAPLP	25	48	21	11	52,38 %

Effectif des agents non-titulaires 2007-2008

Tableau 1. - Répartition académique des agents non-titulaires enseignants, d'éducation et d'orientation des premiers et second degrés 2007-2008 (en personnes physiques)

	1 <sup>er</sup> degré			2 <sup>nd</sup> degré				
	Instituteurs auxiliaires	Assistants étrangers de LV et intervenants de LV	Enseignants	Conseillers d'orientation psychologues intérimaires	Conseillers principaux d'éducation	Assistants étrangers et de LV	Professeurs associés	Vacataires
Aix-Marseille		112	637		5	174		15
Amiens		56	568	4	19	102		14
Besançon		99	233	4	10	74		53
Bordeaux	5	76	665	27	16	173		417
Caen		43	340	6	7	92	2	8
Clermont-Ferrand		38	236	7	6	79		33
Corse		10	114	1	4	16		18
Créteil		130	1 838	19	30	258		35
Dijon	1	24	247	6	16	109		50
Grenoble		77	697	18	15	197		4
Guadeloupe		27	297		5	29		
Guyane	225		651		10	22	1	
Lille	10		822		20	264	12	194
Limoges		28	111		2	45		22
Lyon		57	453		10	207	4	33
Martinique		20	229			34		15
Mayotte			48					
Montpellier		78	526	3	15	132		59
Nancy-Metz		95	562	14	17	158	16	74
Nantes		70	632	6	9	188	2	108
Nice		58	503		3	122		38
Orléans-Tours		84	569		14	148		187
Paris		43	491		23	171		54
Poitiers		43	383	1	9	94		76
Reims		18	339	4	5	76		17
Rennes	6	42	521	9	15	180		83
Réunion		29	523	5	18	67		7
Rouen		36	474		5	123	2	16
Strasbourg		32	347	10	1	114		84
Toulouse	1	71	403		10	155		30
Versailles	1	137	1 476	4	18	339	1	45
<b>Total</b>	<b>249</b>	<b>1 633</b>	<b>15 935</b>	<b>148</b>	<b>337</b>	<b>3 942</b>	<b>40</b>	<b>1 789</b>

DGRH B1-2 - Sources : 1<sup>er</sup> degré : annuaire AGAPE, octobre 2007 ; 2<sup>nd</sup> degré : EPP décembre 2007 - CTPM 21/02/2008

**Tableau 2. – Répartition académique des agents non-titulaires enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée 2007-2008 (en personnes physiques)**

	Agents non-titulaires du second degré en CDI		Agents non-titulaires du second degré en CDI
Aix-Marseille	148	Montpellier	107
Amiens	164	Nancy-Metz	166
Besançon	78	Nantes	102
Bordeaux	136	Nice	144
Caen	83	Orléans-Tours	120
Clermont-Ferrand	51	Paris	236
Corse	23	Poitiers	91
Créteil	391	Reims	68
Dijon	38	Rennes	190
Grenoble	166	Réunion	70
Guadeloupe	55	Rouen	110
Guyane	84	Strasbourg	87
Lille	412	Toulouse	111
Limoges	16	Versailles	465
Lyon	171	<b>Total</b>	<b>4 117</b>
Martinique	34		

DGRH B1-2 - Source : EPP décembre 2007 - CTPM 21/02/2008

Ces chiffres communiqués par le ministère lors du CTPM d'avril 2008 comportent des données erronées sur le nombre réel de vacataires, signe que le ministère fait tout pour dissimuler la réalité du recours à ce mode de gestion totalement dévoyé. À titre d'exemple, il est indiqué que quatre vacataires étaient recrutés dans l'académie de Grenoble alors que l'académie en comptait en réalité plus de 750 !

### Quelques repères

Les nombreuses actions menées par le SNES ont permis d'aboutir ces dernières années à plusieurs mesures de titularisation (la dernière en date étant la loi Sapin du 14 décembre 2000). Si ces dernières contiennent de réelles insuffisances, dues essentiellement aux restrictions budgétaires (comment titulariser à moindre coût ?), aux résistances pour faire admettre de nouvelles voies qui prennent en compte l'expérience, la mobilisation a permis de dépasser les cadres existants et de faire mieux reconnaître l'expérience des précaires. Reste qu'il a fallu de mieux en mieux convaincre à tous les niveaux de l'institution, auprès des hauts fonctionnaires et des élus. De nouvelles batailles sont à mener pour une nouvelle voie de titularisation, les créations d'emploi.

### L'urgence d'un nouveau plan de titularisation :

Depuis 2005, avec la décision de mettre un terme à la loi Sapin qui n'a finalement permis la titularisation que de 15 000 agents sur les 30 000 ayants droit, le CAPES interne restait la seule voie possible de titularisation.

Mais depuis 3 ans, le cumul des baisses drastiques, auxquelles s'ajoutent les fermetures de concours (philosophie, lettres classiques, néerlandais, musique) signe la quasi-disparition de toute possibilité de titularisation pour les milliers de collègues non-titulaires en poste ou au chômage.

À la session 2007, sur les 896 postes offerts au CAPES interne, seuls 368 enseignants non-titulaires ont été reçus aux CAPES et 26 au CAPET interne pour 49 postes. Complètement inadapté à notre situation, le CAPES et le CAPET externes n'ont été réussis que par 69 collègues sur les 6 316 postes offerts. Pour la session 2008, les 620 postes proposés aux CAPES, CAPET internes, soit une baisse de 35 % en un an, sont largement insuffisants pour permettre aux non-titulaires de sortir de la précarité et, de surcroît, avec 960 postes, le privé est avantagé. L'administration marque ainsi sa volonté de maintenir des milliers d'agents dans la plus grande précarité. Il est particulièrement difficile de mener nos missions de remplacement (affectations lointaines, sur plusieurs établissements, avec des niveaux qui ne cessent de varier) et la préparation à un concours devenu extrêmement sélectif.

Depuis la loi Sapin relative à la résorption de l'emploi précaire et adoptée par l'Assemblée nationale le 14 décembre 2000, aucun autre plan de titularisation n'a été mis en place. La baisse drastique du nombre de postes ne permet pas aux concours internes de résorber efficacement la précarité.



### LA TITULARISATION EN DÉBAT

La titularisation est considérée par les non-titulaires comme la juste reconnaissance de leur expérience et du service qu'ils effectuent. C'est la seule voie définitive pour sortir de la précarité. La question est de savoir quelles sont les meilleures conditions de cette titularisation (ne pas brader la formation, le reclassement ou le corps d'accueil) et la prise en compte aussi des conditions dans lesquelles cette titularisation se fera en convergence avec la profession, avec les statuts existants et en impliquant au maximum une institution qui l'acceptera et l'accompagnera. D'un autre côté, la précarité est un état d'urgence, la construction de la mobilisation autour de cette question est-elle noyée ou renforcée par le souci de chercher des convergences ? Ces débats existent à l'intérieur même du SNES. Ils sont menés dans les instances et lors des congrès par l'ensemble des représentants de la profession et à travers les débats d'orientation. Il est important que les non-titulaires s'impliquent dans ces débats.

### EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE : QUELLE PRISE EN COMPTE DANS LES CONCOURS ?

Le projet de loi sur la fonction publique, adopté en première lecture par l'assemblée nationale et examiné par le Sénat en décembre, autorise la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les concours de recrutement de la fonction publique. L'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, signé seulement par trois organisations syndicales, CGC, CFDT et CFTC, prévoit que cette reconnaissance de l'expérience professionnelle concerne tous les concours et que ceux-ci pourraient, à l'extrême se réduire à une seule épreuve orale au cours de laquelle le candidat ferait valoir en quoi son expérience le qualifie pour les fonctions qu'il prétend exercer. Au cours des discussions, la FSU a obtenu qu'il soit inscrit que les concours externes ont vocation à accueillir majoritairement les jeunes à l'issue de leur formation.

Le débat ne porte pas tant en effet sur la prise en compte de l'expérience professionnelle que sur la systématisation de celle-ci et sur les modalités. Aussi, la FSU a défendu que l'on distingue les concours externes des concours internes et des troisièmes concours. Elle a défendu sans succès que selon le choix du candidat, l'épreuve fondée sur l'expérience soit optionnelle.

Le dispositif envisagé vient renforcer les décisions du MEN de fermer certains concours internes. Il sera prétexte à ne pas envisager de nouveau plan de titularisation. Il exonère d'une recherche sérieuse sur l'activité professionnelle, sur laquelle pourraient s'appuyer la rénovation des concours et la formation continue.

## 4 PRÉPARER LES CONCOURS

Les moyens dégagés actuellement sont largement insuffisants mais il est important de les connaître.

Vous avez la possibilité de préparer les concours d'enseignants et de CPE dans le cadre des instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM).

Vous pouvez également vous préparer à ces concours ainsi qu'à celui de CO-Psy avec l'aide du centre national d'enseignement à distance (CNED).

La répartition des postes aux concours est consultable sur Siac ([www.education.gouv.fr/siac](http://www.education.gouv.fr/siac)) et sur le site du SNES ([www.snes.edu](http://www.snes.edu)).

### 4-1 La formation continue (IUFM)

Chaque académie disposait d'une mission académique à la formation des personnels de l'Éducation nationale (MAFPEN). Cette mission a été confiée, à la rentrée 98, aux IUFM.

#### Quatre types de formation

##### • Les actions de formation à public désigné

Ce sont généralement des formations à la didactique regroupant les non-titulaires qui enseignent la même discipline. Si elles sont décidées sur le temps de travail, elles entraînent autorisation d'absence et remboursement des frais de déplacement, à partir de l'ordre de mission reçu par l'intéressé(e). Si elles se situent hors du temps de travail, la participation n'est pas obligatoire mais les frais de déplacement doivent être remboursés.

##### • Les stages du plan académique de formation (PAF)

Chaque année un plan académique de formation est publié au mois de mars/avril et propose aux personnels des stages divers : pédagogie, didactique, mise à jour scientifique, transdisciplinaire, informatique, formation personnelle, etc., pour l'année scolaire suivante. L'intéressé dépose une demande d'inscription auprès du chef d'établissement qui la transmet au Recteur après avoir formulé un avis favorable ou défavorable.

##### • Les préparations aux concours internes

Des préparations aux concours internes, sont inscrites au PAF. Toutefois, elles couvrent rarement l'ensemble des disciplines. Ces préparations sont hebdomadaires ou

bimensuelles, il faut demander au chef d'établissement d'aménager l'emploi du temps en conséquence car elles n'ouvrent pas droit à autorisation d'absence.

• **Les préparations aux licences**

Certaines formations continues permettent de préparer la licence.

**Le SNES demande que les non-titulaires soient dispensés du droit d'inscription.**

#### 4-2 Le CNED

Le Centre national d'enseignement à distance propose des préparations par correspondance aux licences et aux concours.

CNED - BP 60200, 86980 FUTUROSCOPE CHASSENEUIL Cedex - France.

#### 4-3 Le congé de formation professionnelle

**Décret n° 75-205 du 26 mars 1975 modifié par le décret du 7 avril 1981 ; note de service 81-103 du 28/4/89.**

Les non-titulaires (MA et contractuels) ont droit dans certaines conditions à un congé de formation professionnelle rémunéré (il faut en faire la demande auprès du rectorat). Un nombre de congés est octroyé chaque année en fonction d'un contingent à répartir entre titulaires et non-titulaires.

Il peut être demandé pour suivre tout type de formation. Le nombre en est étroitement contingenté dans chaque académie.

**Qui peut postuler ?**

Les non-titulaires (MA et contractuel) en position d'activité au moment de la demande, ayant accompli au moins trois années de services effectifs, il faut s'engager à rester au service de l'État pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle l'indemnité a été perçue.

**Comment postuler ?**

En adressant une demande au recteur. Les rectorats éditent des imprimés à cet effet. Le calendrier (date limite de dépôt des demandes, date d'examen des candidatures notamment) varie d'une académie à l'autre.

**Quelle est la durée de ce congé ?**

Elle est au maximum de trois ans dans la carrière, dont douze mois indemnisés forfaitairement. Certains rectorats fractionnent les congés de formation disponibles pour satisfaire davantage de demandes.

**Quel est le montant de l'indemnité forfaitaire ?**

Il est égal à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé, avec un plafond correspondant à l'indice 542 d'un agent en fonction à Paris.

Une directive ministérielle stipule que le montant du congé formation est calculé à partir de son indice (et non pas à partir de sa quotité) à la veille de la mise en congé ; c'est-à-dire qu'un non-titulaire qui aurait été à mi-temps ou à temps partiel l'an dernier se verra attribuer un congé formation rémunéré sur la base de 85 % d'un temps complet.

**Vous avez intérêt à communiquer une copie de votre demande à la section académique du SNES afin que vos intérêts soient préservés.**

Sur cette indemnité sont opérés des prélèvements calculés en pourcentage du traitement brut perçu au moment de la mise en congé : cotisation Sécurité sociale, cotisation MGEN, cotisation retraite, contribution solidarité... S'ajoutent à cette indemnité les prestations familiales et le supplément familial calculé sur la base du traitement perçu avant le début du congé.

**Comment l'indemnité est-elle versée ?**

Son paiement est assuré chaque mois par les services qui géraient le traitement avant le départ en formation. Les versements sont soumis à la production d'une attestation mensuelle de présence effective en formation.

**Quelle est la situation fiscale ?**

L'indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu.

## 5 S'INSCRIRE AUX CONCOURS :

Les titularisations, via la loi Sapin, sont terminées et le gouvernement refuse pour l'heure d'examiner tout nouveau dispositif de titularisation, renvoyant les non-titulaires aux seules voies des concours externes ou de l'internes.

Les non-titulaires peuvent, sous réserve de remplir les conditions requises et pour autant que le calendrier des épreuves le permette, s'inscrire à la fois au concours externe et au concours interne. Ils ne peuvent pas s'inscrire au troisième concours.

Les non-titulaires ont le choix de s'inscrire pour le CAPES, le CAPET, le CAPEPS, le CAPLP2, les concours CPE et CO-Psy.

Les conditions à remplir figurent dans un *BO Spécial* publié chaque année.

**Le site Internet du SNES et L'US y consacrent un article important chaque année.**

### 5-1 Conditions générales d'inscription

#### 5-1-1 Date limite d'inscription

La date limite d'inscription, fixée chaque année, est impérative : toute candidature parvenant après cette date est frappée de forclusion. Aucune demande dérogatoire n'est acceptée en vertu du principe d'égalité de traitement des candidats.

On peut en général s'inscrire de la mi-septembre à la fin octobre début novembre.

#### 5-1-2 Comment s'inscrire ?

L'inscription au concours se fait entièrement par Internet.

**Dates d'inscription.** L'inscription s'effectue en deux phases :

- **Première phase : Inscription**

Vous vous inscrivez par Internet (généralement de mi-septembre à mi-octobre)

- **Seconde phase : Confirmation de l'inscription**

À l'aide du numéro d'inscription qui vous a été attribué lors de la première phase, vous confirmez votre inscription par Internet (généralement de mi-octobre à mi-novembre).

Vous devez vous conformer strictement aux délais imposés. À défaut, votre candidature sera refusée.

Adresse d'inscription et de confirmation par Internet :

Pour vous inscrire et confirmer votre inscription, vous devez vous connecter durant les périodes indiquées ci-dessus à l'adresse <http://www.education.gouv.fr/siac/siac2>

Dernière modification : juillet 2008.

**Ne pas oublier d'imprimer les feuilles d'inscription et de confirmation d'inscription pour en conserver une preuve.**

#### 5-1-3 Lieux d'inscription

**Candidats résidant en métropole ou dans les DOM**

**Inscription par Internet :** Les élèves des instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) doivent s'inscrire au rectorat de l'académie siège de l'IUFM.

Les candidats en position administrative de non-activité, de congé parental, en congé pour formation doivent s'inscrire dans l'académie de leur résidence personnelle.

Les fonctionnaires en détachement en France doivent s'inscrire auprès du rectorat dont relève leur résidence administrative ou professionnelle.

**Candidats résidant, dans les Territoires d'outre-mer, à Mayotte ou à Saint-Pierre-et-Miquelon**

*Vous devez vous inscrire dans l'académie à laquelle est rattaché votre pays ou votre collectivité d'outre mer de résidence. À partir du serveur Internet du ministère de l'Éducation nationale (<http://www.education.gouv.fr/siac/siac2>) les candidats, après avoir sélectionné leur collectivité ou leur pays de résidence, accèdent directement, pour leur inscription, au serveur de l'académie dont ils relèvent.*

**Candidats résidant à l'étranger**

Les candidats résidant dans les pays étrangers s'inscrivent auprès de l'académie de leur choix.

Toutefois, ceux qui résident au Maroc s'inscrivent auprès de l'académie de Poitiers et ceux en Tunisie auprès de l'académie de Nice.

**Le SNES se bat contre toute logique qui vise à supprimer les possibilités d'accéder à la titularisation pour les non-titulaires. Il demande des prérecrutements avec garantie sur la carrière, dans toutes les disciplines, pour anticiper les nombreux besoins qui se feront jour dans les années à venir en raison des départs en retraite.**

### 5-1-4 Dossier de candidature

#### Pièces justificatives

Peu de pièces justificatives sont demandées lors de l'inscription, mais le candidat :

- atteste avoir pris connaissance des conditions générales d'accès à la fonction publique et de toutes les conditions requises par la réglementation du concours. Il certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis.

- s'engage à fournir, au service chargé de l'inscription et à la date indiquée, les pièces justificatives qui lui seront demandées.

Toute infraction au règlement, toute fraude ou tentative de fraude, soit dans les renseignements fournis lors de l'inscription, soit au cours des épreuves d'admissibilité ou d'admission entraîneront l'exclusion du candidat sans préjudice des sanctions pénales et éventuellement disciplinaires s'il est agent public.

#### Date d'appréciation des conditions requises

Les candidats aux concours doivent remplir les conditions générales d'accès à un emploi public (articles 5 et 5 bis de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires) au plus tard à la date de la première épreuve du concours.

S'agissant des concours externes, internes, troisièmes concours, les conditions particulières de diplôme ou de titre, de qualité et de services fixées par les statuts particuliers des corps de personnels de l'enseignement scolaire du second degré s'apprécient au plus tard à la date de clôture des registres des inscriptions.

#### Vérification de la recevabilité des candidatures par l'administration

En application des dispositions de l'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la vérification des conditions requises pour concourir doit intervenir au plus tard à la date de nomination (date de signature de l'arrêté de nomination en qualité de stagiaire des lauréats au concours de l'enseignement public).

La vérification des pièces justificatives sera effectuée après la proclamation des résultats d'admissibilité.

#### Il ressort de cette disposition

- Que la convocation des candidats aux épreuves ne préjuge pas de la recevabilité de leur demande d'inscription.

- Lorsque le contrôle des pièces fournies montre que des candidats ne remplissent pas les conditions requises pour faire acte de candidature, ces candidats ne peuvent ni figurer, ni être maintenus sur la liste d'admissibilité ou sur la liste d'admission, ni être nommés en qualité de stagiaire, qu'ils aient été ou non de bonne foi.

### 5-2 Conditions générales pour tous les concours, concours externes

Ces conditions sont nécessaires et suffisantes pour s'inscrire aux concours externes.

#### 5-2-1 Âge

Sauf à atteindre 65 ans au 1<sup>er</sup> septembre, il n'existe plus de condition d'âge, n'y d'engagement quinquennal pour se présenter aux concours (seuls les élèves professeurs des ENS et des cycles préparatoires sont soumis à un engagement décennal).

#### 5-2-2 Position

Les fonctionnaires en congé de longue maladie ou de longue durée, ou en disponibilité d'office à l'expiration d'un congé de longue maladie ainsi que les agents non-titulaires en congé de grave maladie peuvent concourir.

Toutefois, les lauréats ne peuvent être nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires que s'ils sont réintégrés dans leurs fonctions à la rentrée, au plus tard.

Les lauréats bénéficiant d'un tel congé qui n'ont pas obtenu du comité médical compétent un avis favorable à leur réintégration, soit à temps complet, soit accompagné d'une autorisation à accomplir un service à mi-temps pour raison thérapeutique, à la rentrée, perdent le bénéfice de leur admission au concours.

#### 5-2-3 Droits civiques, service national

##### a) Jouissance des droits civiques. Bulletin n° 2 du casier judiciaire ne comportant aucune condamnation incompatible avec les fonctions postulées.

L'extrait de casier judiciaire (bulletin n° 2) ne peut être remis qu'aux autorités administratives et pour des motifs limitativement énumérés dont celui de l'accès à un emploi public.

Les données nécessaires à l'administration pour effectuer la demande de bulletin n° 2 sont demandées aux candidats au moment de leur inscription par Internet.

- Cette procédure est automatique pour les candidats de nationalité française et les ressortissants des pays de la Communauté européenne ou des États parties à l'accord sur l'Espace économique européen *résidant ou ayant résidé en France pendant une certaine période.*
- *Les candidats (autres que Français), ressortissants de l'Espace économique européen, les Suisses et les Andorrans doivent en outre fournir une attestation établie par l'autorité compétente de leur pays d'origine indiquant qu'ils jouissent de leurs droits civiques dans leur pays d'origine et n'ont pas subi de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions postulées. Cette attestation devra être accompagnée de sa traduction en langue française et authentifiée.*
- *Candidats originaires des collectivités d'outre mer : l'administration remettra aux candidats déclarés admissibles une demande d'extrait de casier judiciaire qu'ils rempliront et qui sera transmise par l'administration au tribunal de première instance de la collectivité du lieu de naissance des candidats.*

#### **b) Position régulière au regard du code du service national.**

##### **Candidats français :**

- *nés avant le 31/12/1978 : état des services militaires ou photocopie du livret militaire ;*
- *nés après le 31/12/1978 et ceux des deux sexes nés après 1982 : attestation de recensement ou certificat individuel de participation à l'appel ;*
- *nés après le 31/12/1978 et âgés de plus de 25 ans : aucun document à fournir.*
- *Pour les autres candidats, ressortissants de l'Espace économique européen :*
- *attestation mentionnant qu'ils se trouvent en position régulière au regard des obligations de service national de l'État dont ils sont ressortissants. Cette attestation devra être délivrée par l'autorité de l'État d'origine et accompagnée de sa traduction en langue française et authentifiée.*

#### **5-2-4 Nationalité** (Concerne uniquement les concours de l'enseignement public)

L'accès à la fonction publique est ouvert aux ressortissants des pays de la Communauté européenne ou des États parties à l'accord sur l'Espace économique européen dans les mêmes conditions qu'aux ressortissants français.

Les candidats étrangers, hors Espace économique européen, en instance d'acquisition de la nationalité française doivent fournir la copie :

- du décret leur conférant la nationalité française, à la date de la première épreuve (acquisition par décret) ;
- ou de l'enregistrement de la déclaration leur conférant la nationalité française rétroactivement à la date de la 1<sup>re</sup> épreuve (acquisition par déclaration).

#### **5-2-5 Emploi de la langue française**

Il est rappelé que conformément à l'article L. 121-3 du code de l'éducation, sauf indication contraire expressément donnée aux candidats, la langue utilisée dans l'ensemble des épreuves des concours est le français.

#### **5-2-6 Diplômes**

La liste complète figure au *BO Spécial Concours*

Titres homologués ou valables de plein droit

**Les candidats titulaires de titres universitaires homologués** au terme de la procédure prévue par le décret du 2 août 1960 ou validés de plein droit par arrêté ministériel (cf. circulaire n° 86-138 du 18 mars 1986) peuvent se présenter aux concours, leurs titres comportant les mêmes effets civils que les diplômes français correspondants.

##### **Les candidats titulaires de diplômes étrangers**

Les diplômes étrangers admis pour concourir devront être accompagnés d'une attestation de l'autorité compétente pour délivrer le diplôme indiquant combien d'années d'études postsecondaires ce diplôme sanctionne. Diplôme et attestation doivent être traduits en langue française et authentifiés.

#### **5-2-6-1 Agrégation**

Toute maîtrise, DEA, doctorat, diplôme d'ingénieur homologué, titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins 4 ans, délivré dans un État membre de la Communauté européenne ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen y compris en France.

#### **5-2-6-2 CAPES, CAPET, CPE**

Toute licence, diplôme d'ingénieur homologué, diplôme bac +4 – français ou étran-

ger – délivré par un établissement d'enseignement supérieur, titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins trois ans, délivré dans un État membre de la Communauté européenne ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen y compris en France, cinq années effectuées en qualité de cadre pour le CAPET uniquement.

#### 5-2-6-3 CAPLP2

Licence ou diplôme bac +3 délivré par un établissement public, privé ou étranger ou 5 années effectuées en qualité de cadre.

Le concours est également ouvert, dans les sections et les options du concours où il n'existe pas de licence, aux candidats justifiant de 5 ans de pratique professionnelle et possédant un titre ou diplôme homologué au moins au niveau III ou ayant bénéficié d'une formation continue conduisant à une qualification professionnelle de niveau III.

#### 5-2-6-4 CO-Psy

Licence de psychologie délivrée en France ou diplôme de psychologie bac +3 délivré dans un État de l'Union européenne.

#### 5-2-6-5 Candidats dispensés de titres ou diplômes

##### Mères et pères d'au moins trois enfants

*Photocopie du livret de famille ou attestation sur l'honneur.*

*Les mères et les pères de famille d'au moins trois enfants peuvent faire acte de candidature aux concours sans remplir les conditions de diplômes exigées des candidats. Aucune condition de durée pendant laquelle la mère ou le père de famille doit avoir eu la charge des enfants n'est imposée mais seuls les enfants nés viables sont pris en compte (un enfant est considéré comme né viable dès lors qu'il est inscrit à l'état civil, que cette inscription ait été faite sur le registre des naissances ou sur le registre des décès). L'existence d'un lien de filiation entre la candidate et les enfants n'est pas exigée.*

##### Sportifs de haut niveau

*Attestation délivrée par le ministère des sports spécifiant qu'ils sont inscrits sur la liste ministérielle établie au titre de l'année civile précédant la session du concours.*

En application du deuxième alinéa de l'article 28 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 (JO du 17 juillet 1984) relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, les sportifs de haut niveau peuvent faire acte de candidature aux concours de l'État sans remplir les conditions de diplômes exigées des candidats.

#### Tableau récapitulatif des conditions de diplômes et de titres (\*)

Concours	Externe	Interne
AGRÉGATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toute maîtrise et au-delà</li> <li>• Diplôme bac +4 et homologué (**)</li> <li>• Diplômes et certificats délivrés par les grandes écoles</li> <li>• Ou certificat d'aptitude à un professorat de l'enseignement de second degré.</li> </ul>	
CAPES CAPEPS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toute licence et au-delà</li> <li>• Diplôme bac +3 et homologué (**)</li> <li>• Diplômes et certificats délivrés par les grandes écoles.</li> </ul>	
CAPET CAPLP2	Idem CAPES	DEUG et au-delà. Diplôme de l'enseignement technologique bac +2 (BTS, DUT)
	Dispense de diplômes pour les candidat(e)s justifiant de cinq années d'activité professionnelle en qualité de cadre dans le secteur privé, quelle que soit la spécialité.	
		Dispense pour les candidats ayant suivi dans son intégralité un cycle préparatoire.
	CAPLP2 : pour certaines spécialités où n'existe pas de diplôme supérieur au niveau IV, concours ouvert aux candidats justifiant de 7 années de pratique professionnelle.	
CPE	Idem CAPES	Dispense pour les conseillers d'éducation et les personnels enseignants de catégorie A.
CO-Psy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licence de psychologie délivré en France</li> <li>• diplôme de psychologie bac +3 et homologué (**).</li> </ul>	

(\*) Il n'est pas nécessaire d'être titulaire d'un diplôme dans la même discipline que le concours préparé.

(\*\*) Délivré dans un État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen y compris la France.

### 5-2-7 Programmes et nature des épreuves

Les textes de référence figurent de façon exhaustive au début de chacune des annexes du *BO Spécial concours* publié chaque année et sont détaillés par type de concours.

Tous les *BO* sont disponibles dans les établissements scolaires, les centres de formation et les CRDP.

### 5-2-8 Organisation des concours

Il doit toujours être tenu compte que chaque session annuelle d'un concours fait l'objet des arrêtés ci-après :

- Arrêtés interministériels fixant le nombre total de postes offerts.
- Arrêtés ministériels fixant, pour certains concours du second degré, la répartition du nombre de postes offerts par section et, éventuellement, option.

#### NON TITULAIRES ET MASTER : DES MESURES ENCORE INSUFFISANTES !

Lors du CTPM (comité technique paritaire ministériel) du 28 mai 2009, le SNES a déposé un amendement complémentaire aux dispositions transitoires déjà obtenues : « *Peuvent se présenter aux concours externes et internes les personnes justifiant d'une licence s'ils ont exercé en qualité d'enseignant ou de personnel d'éducation non titulaires des établissements publics d'enseignement pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1er septembre 2003 et le 31 août 2009.* » Cet amendement a été rejeté. Contre : 20 (administration) ; Pour : 18 (FSU, UNSA, SGEN-CFDT, SUD, CGT) ; NPPV : 2 (FO, CSEN).

Le directeur de cabinet s'est cependant engagé à rouvrir tous les concours internes pendant la période transitoire (2010-2015). Pendant cette période, les non titulaires pourront continuer à passer le CAPES interne sans disposer du master, la licence demeurant le titre requis.

Le conseil national du SNES des 23 et 24 juin a néanmoins estimé que, malgré ces évolutions par rapport au projet initial, la prise en compte de la situation des non titulaires demeurait très insuffisante.

« *Formation des maîtres*

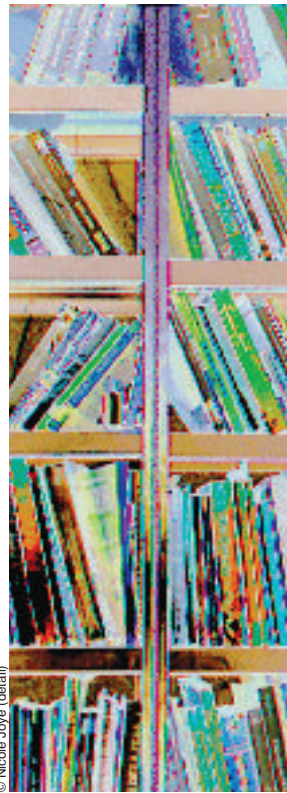
*Le SNES considère que la réforme proposée reste inacceptable en l'état et il continue à demander son abandon pour une autre réforme incluant l'élévation de la qualification et du niveau de recrutement des enseignants, des CPE et des co-psy. On peut noter des évolutions importantes au regard du premier projet présenté par le Ministre :*

- *Décharges de services pour les stagiaires.*
- *Mise en place d'une année transitoire.*
- *Dispositifs d'aides aux étudiants.*
- *Prise en compte de la situation des personnels non-titulaires mais de façon très insuffisante.*

*Ces évolutions ont été arrachées grâce à la mobilisation et à la détermination des syndicats nationaux de la FSU, dont le SNES.* » (Extrait partie « *Formation des maîtres* », Texte Action, Conseil national des 23 et 24 juin 2009).

Au rythme actuel des titularisations par le biais des concours interne (840 postes aux sessions 2008 et 2009 du CAPES, CAPET et CAPLP internes), on peut estimer, que dans le meilleur des cas, près de 2000 à 3000 enseignants seront admis au concours (les AED remplissant les conditions peuvent aussi passer l'interne). C'est largement insuffisant au regard des dizaines de milliers de non titulaires exerçant. Le ministère ne doit pas éluder la nécessité d'un nouveau plan de titularisation.

La nécessité d'une VAE (Validation des acquis et de l'expérience) se pose également pour tous les agents non titulaires tant la reprise d'étude est rendue difficile par des conditions d'exercice imposant des changements incessants d'établissements et de niveaux. Ce dispositif existe déjà mais il est coûteux et, dans le public, reste à la charge de l'agent (voir annexe 8). Le SNES revendique auprès du ministère l'accès des non titulaires à une VAE, prise en charge par l'employeur, afin d'obtenir le master (voir mandats du congrès de Perpignan). Consultez l'annexe 7 de ce chapitre 4.



© Nicole Joye (détail)

## 6 CONCOURS EXTERNE (vision globale)

### Concours externe du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (enseignement public)

#### 6-1 Conditions générales

La condition de titre ou de diplôme exigée s'apprécie à la date de clôture des registres d'inscription. Aucune condition d'âge n'est imposée.

Pour vous inscrire vous devez au plus tard le jour de la première épreuve d'admissibilité : Posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un autre État membre de la Communauté Européenne ou partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Jouir de vos droits civiques,

Ne pas avoir subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions,

Être en position régulière au regard des obligations du service national.

Justifier des conditions d'aptitude physique requises.

#### Stage :

*Un stage de sensibilisation de quinze jours dans un établissement du second degré est un préalable utile pour tout candidat.*

*Pour les élèves d'IUFM, ce stage entre dans le cadre de la formation de première année. Les autres candidats peuvent se mettre en rapport avec un chef d'établissement susceptible de les accueillir pour ce stage.*

#### 6-2 Conditions spécifiques

Vous devez justifier à compter de la session 2010 d'un master ou d'un titre de diplôme sanctionnant un cycle d'études postsecondaires d'au moins quatre années, acquis en France ou dans un autre État, et attesté par l'autorité compétente de l'État considéré.

#### Sont admis également les diplômes ou titres suivants au moins équivalents à quatre années d'études :

- Diplômes de niveau I ou homologués au niveau I (doctorat).
- Diplômes de niveau II ou homologués au niveau II (master).
- Diplômes délivrés par les grandes écoles (sous réserve qu'ils soient reconnus par le ministère).
- Certificats délivrés par les grandes écoles reconnus par le ministère (sous réserve qu'ils soient reconnus par le ministère).

Important : pour la session 2010, sont dispensés de l'exigence du master pour le CAPES externe les non titulaires qui se sont présentés aux épreuves d'admissibilité du CAPES interne ou externe à la session 2009.

#### Dispenses de diplôme

Les mères et les pères d'au moins trois enfants et les sportifs de haut niveau sont dispensés de titres ou de diplômes.

#### 6-3 Inscriptions multiples

Sous réserve de remplir les conditions requises, vous pouvez vous inscrire, au titre d'une même session :

- Au concours externe (sous réserve des conditions de diplôme exigées) et au concours interne.
- Au troisième concours et au concours interne.
- À plusieurs sections du concours externe et/ou interne et/ou du troisième concours.

**Les décrets statutaires ont été modifiés ainsi : avant de faire votre choix, assurez-vous que vous remplissez toutes les conditions requises.**

« Art. 8 – I. Peuvent se présenter au concours externe :

1. Les candidats justifiant, à la date de clôture des registres d'inscription, qu'ils sont inscrits en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master ou d'un titre ou diplôme jugé équivalent par le ministre chargé de l'éducation.

2. Les candidats justifiant, à la date de clôture des registres d'inscription, d'un master ou d'un titre ou diplôme jugé équivalent par le ministre de l'éducation.

II. Peuvent être nommées dans le corps des professeurs certifiés en tant que fonctionnaires stagiaires les personnes ayant réussi le concours externe et détentrices d'un master ou d'un titre ou diplôme jugé équivalent par le ministre chargé de l'éducation.

La nomination en tant que fonctionnaires stagiaires des personnes ayant réussi le concours externe qui ne peuvent présenter l'un des diplômes mentionnés à l'alinéa précédent lors de la rentrée scolaire suivant leur réussite au concours est reportée à la rentrée scolaire suivante.

À cette date, celles qui ne peuvent justifier d'un de ces diplômes perdent le bénéfice du concours et ne peuvent être nommées stagiaires. »



## **7 CONCOURS INTERNE** (vision globale)

### **Concours interne du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (enseignement public)**

#### **7-1 Conditions générales (voir annexe 1)**

Les conditions de titre ou de diplôme, de qualité et de durée de services publics exigées s'apprécient à la date de clôture des registres d'inscription.

Aucune condition d'âge n'est imposée.

Pour vous inscrire vous devez au plus tard le jour de la première épreuve d'admissibilité :

- Posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un autre État membre de la Communauté Européenne ou partie à l'accord sur l'espace économique européen.
- Jouir de vos droits civiques.
- Ne pas avoir subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions,
- Être en position régulière au regard des obligations du service national.
- Justifier des conditions d'aptitude physique requises.

#### **7-2 Conditions spécifiques**

##### **7-2-1 Condition de qualité (voir annexe II)**

Vous devez être :

- Fonctionnaire de l'une des trois fonctions publiques ou des établissements publics qui en dépendent.
- Ou militaire.
- Ou enseignant non-titulaire d'un établissement d'enseignement public relevant du ministre chargé de l'éducation.
- Ou enseignant non titulaire assurant un enseignement du second degré dans les classes d'un établissement scolaire français à l'étranger.
- Ou assistant d'éducation.
- Ou maître d'internat ou surveillant d'externat relevant du ministre chargé de l'éducation.

Vous pouvez également vous présenter au concours si vous avez eu la qualité d'enseignant non titulaire d'un établissement d'enseignement public relevant du ministre chargé de l'éducation pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date de clôture des inscriptions au concours.

##### **7-2-2 Position administrative (voir annexe III) :**

- Des fonctionnaires
- Des agents non titulaires

##### **Condition de services**

Vous devez avoir accompli trois années de services publics ou de services d'enseignement dans les établissements scolaires français à l'étranger.

Sont des services publics, les services accomplis en qualité d'agent public, c'est-à-dire de fonctionnaire ou d'agent non titulaire bénéficiant d'un contrat de droit public, relevant de l'une des trois fonctions publiques et des établissements publics qui en dépendent (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière).

##### **Services pouvant être pris en compte (voir annexe 4)**

- Le service national.
- Les services en qualité de fonctionnaire stagiaire.
- Les allocations de préparation à un concours.
- Les périodes de congés.
- Les services accomplis en qualité d'agent non titulaire de l'État.
- Les services accomplis à l'étranger ou dans un État de la CE ou partie à l'EEE.

##### **Calcul de la durée des services publics (voir annexe 5)**

Les services à temps partiel ou les services incomplets ou les services discontinus sont totalisés dans le cadre de l'année scolaire. Ils sont pris en compte dans les conditions ci-après :

- Les services à temps partiel (50 % et au-delà) sont considérés comme des services à temps plein.



© Nicole Joye (détail)

- Les services discontinus sont considérés comme des services à temps plein dès lors qu'ils représentent au moins 50 % d'un équivalent temps plein.
- Les services incomplets inférieurs à 50 % ou les services discontinus représentant moins de 50 %, sont comptabilisés forfaitairement pour la moitié d'une année quelle que soit la quotité de temps travaillé.
- Les services effectués entre la date de la rentrée scolaire et la date de clôture des registres d'inscription sont comptabilisés forfaitairement pour six mois.
- Personnels exerçant dans le second degré.
- Personnels exerçant dans le supérieur.
- Autres personnels.

### Condition de diplôme

Si vous avez ou avez eu la qualité d'enseignant titulaire vous remplissez les conditions de titre ou de diplôme pour vous inscrire au concours interne du CAPES

Si ce n'est pas votre cas, vous devez justifier d'une licence ou d'un titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études postsecondaires d'au moins trois années, acquis en France ou dans un autre État, et attesté par l'autorité compétente de l'État considéré.

**Sont admis également les diplômes ou titres suivants** (voir annexe 6) :

- Diplômes de niveau I ou homologués au niveau I (doctorat).
- Diplômes de niveau II ou homologués au niveau II (maîtrise, licence).
- Diplômes délivrés par les grandes écoles.
- Certificats délivrés par les grandes écoles.

**Dispenses de diplôme :**

*Les mères et les pères d'au moins trois enfants et les sportifs de haut niveau sont dispensés de titres ou de diplômes.*

Rappel : entre la session 2010 et la session 2015, les non-titulaires peuvent passer les concours internes sans disposer du master. Voir l'encart « Non-titulaires et master : des mesures encore insuffisantes ! » page 83.

### 7-3 inscriptions multiples

Sous réserve de remplir les conditions requises, vous pouvez vous inscrire, au titre d'une même session :

- Au concours externe et au concours interne.
- Au troisième concours et au concours interne.
- À plusieurs sections du concours externe et/ou interne et/ou du troisième concours.

**Avant de faire votre choix, assurez-vous que vous remplissez toutes les conditions requises.**

**À savoir**

1. Les non-titulaires ne peuvent s'inscrire à l'agrégation interne.
2. Les conditions de services requises des candidats aux concours internes font appel à la notion de services publics ou à celle de services d'enseignement.

Sous certaines conditions, les services effectués dans l'enseignement privé sous contrat d'association avec l'État (ministère de l'Éducation nationale ou ministère de l'Agriculture) sont pris en considération.

Ne sont pas des services publics les périodes de congé parental, les périodes pendant lesquelles les non-titulaires ont perçu l'ARE (allocation retour à l'emploi), les services effectués pour le compte des établissements publics à caractère industriel ou commercial en qualité d'agent de droit privé ou des sociétés nationales...

3. Les agents non titulaires qui ne sont pas en activité à la clôture des registres d'inscription, ne sont admis à s'inscrire que s'ils bénéficient d'un congé régulier (y compris le congé pour convenances personnelles et le congé parental) conformément aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

**Important, peuvent également s'inscrire**

Les agents non titulaires ayant exercé effectivement des fonctions d'enseignement ou d'éducation dans un établissement d'enseignement public du second degré ou d'information et d'orientation dans les services d'information et d'orientation et dans les établissements publics relevant du ministre chargé de l'éducation, qui à la date de clôture des inscriptions sont en attente de réemploi à la disposition d'un recteur et perçoivent une ARE (allocation retour à l'emploi) AUD ou AFR versée par le ministère de l'Éducation nationale.

**Ne peuvent pas s'inscrire**

- Les non-titulaires qui exercent dans un autre ministère ou dans l'enseignement privé.
- Les ATER en fin de contrat ne sont pas à la disposition du recteur dans l'attente d'un poste et ne peuvent donc pas s'inscrire.

Ne sont pas des services publics les périodes de congé parental, les périodes pendant lesquelles les non-titulaires ont perçu l'ARE (allocation retour à l'emploi), les services effectués pour le compte des établissements publics à caractère industriel ou commercial en qualité d'agent de droit privé ou des sociétés nationales (par exemple, ingénieur au CEA) ; les services accomplis dans un établissement d'enseignement lié à l'État par un contrat simple ; les périodes de stage accomplies en qualité de TUC ; les périodes accomplies avec un contrat emplois-jeunes ; les services accomplis en qualité d'aide-éducateur ; les périodes accomplies avec un contrat emploi-solidarité ou un contrat emploi consolidé.

Important, peuvent également s'inscrire

- Les agents non titulaires ayant exercé effectivement des fonctions d'enseignement ou d'éducation dans un établissement d'enseignement public du second degré ou d'information et d'orientation dans les services d'information et d'orientation et dans les établissements publics relevant du ministre chargé de l'éducation, qui à la date de clôture des inscriptions sont en attente de réemploi à la disposition d'un recteur et perçoivent une ARE (allocation retour à l'emploi) AUD ou AFR versée par le ministère de l'Éducation nationale.
- Ou bénéficient d'un congé de formation.
- Ou d'un recrutement pour exercer des fonctions de surveillant d'externat dans le cadre du protocole du 21 juillet 1993.

**Ne peuvent pas s'inscrire**

- Les non-titulaires qui exercent dans un autre ministère ou dans l'enseignement privé.
- Les ATER en fin de contrat ne sont pas à la disposition du recteur dans l'attente d'un poste et ne peuvent donc pas s'inscrire.

### UNE AVANCÉE POUR LES CHÔMEURS NON-TITULAIRES EN FIN DE DROITS

Le SNEP et le SNUEP ont obtenu le droit à s'inscrire aux concours internes pour les non-titulaires ne percevant plus l'ARE.

Depuis la session 2006, les chômeurs peuvent s'inscrire aux concours internes dès lors qu'ils ont acquis l'ancienneté requise, à la condition qu'ils aient été employés l'une des 6 dernières années précédant la date de clôture des inscriptions.

Mesure de justice, alors que de nombreux collègues sont mis au chômage après des années de service.

## ANNEXE 1

### Liste des pays membres de la communauté européenne et de l'espace économique européen

*Accès de leurs ressortissants aux concours de l'enseignement scolaire*

#### **I - Liste des pays de la communauté européenne faisant partie de l'espace économique européen le 1<sup>er</sup> mai 2004**

*Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Portugal, République de Chypre, Royaume Uni, Suède.*

#### **Pays d'Europe centrale et orientale ayant adhéré à la Communauté européenne le 1<sup>er</sup> mai 2004**

*Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie*

Les candidats ressortissants de ces États peuvent s'inscrire librement au concours à partir de la session 2009, la période transitoire ayant pris fin le 1<sup>er</sup> juillet 2008.

#### **Pays d'Europe centrale et orientale ayant adhéré à la Communauté européenne le 1<sup>er</sup> janvier 2007**

*Bulgarie, Roumanie*

Les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie qui, à la date de l'adhésion de leur pays, **travaillent légalement** sur le territoire national pour **une période ininterrompue égale ou supérieure à 12 mois** peuvent présenter leur candidature au concours de recrutement de personnels de l'enseignement du second degré.

Les ressortissants qui remplissent cette condition à la suite de l'adhésion bénéficient également des mêmes droits.

Cette condition s'apprécie à la date de la première épreuve du concours.

### **II - Pays de l'Espace économique européen (EEE) non-membres de la Communauté européenne**

*Islande, Liechtenstein, Norvège*

### **III - Autres États soumis aux mêmes règles que les États communautaires**

*Andorre, Suisse*

## **ANNEXE 2**

### **Fonctionnaires de l'une des trois fonctions publiques ou des établissements publics qui en dépendent**

**Sont fonctionnaires de l'État**, aux termes de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, « les personnes qui ont été nommées dans un emploi permanent à temps complet et titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations centrales de l'État, des services extérieurs en dépendant ou des établissements publics de l'État. »

**Sont fonctionnaires des collectivités territoriales**, au sens de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, « les personnes qui ont été nommées dans un emploi permanent et titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou de leurs établissements publics, ainsi que des offices publics d'habitation à loyer modéré et des caisses de crédit municipal... ».

**Sont fonctionnaires de la fonction publique hospitalière** aux termes de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, les personnes qui ont été nommées dans un emploi permanent et titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative des établissements énumérés dans ce même article.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent concourir, sauf s'ils sont par ailleurs titulaires d'un autre corps et placé en position de détachement pour accomplir leur stage.

### **Enseignant non titulaire d'un établissement d'enseignement public relevant du ministre chargé de l'éducation**

Sont recevables les candidatures :

#### ➤ **Des enseignants non titulaires du second degré énumérés ci-après :**

*Maîtres auxiliaires ;*

- *Stagiaires dans un corps de personnels enseignants qui effectuent leur stage dans un établissement public d'enseignement relevant du ministre chargé de l'éducation ;*
- *Contractuels enseignants du niveau de la catégorie A en formation continue des adultes régis par le décret n° 93-412 du 19 mars 1993.*
- *Professeurs contractuels exerçant leurs fonctions en formation initiale, régis par le décret n° 81-535 du 12 mai 1981.*
- *Formateurs ayant la qualité d'agent de droit public dans un CFA géré par un établissement d'enseignement public relevant du ministre chargé de l'éducation qui bénéficient d'un contrat établi selon les dispositions du décret n° 81-535 du 12 mai 1981.*
- *Personnels non titulaires exerçant leurs fonctions dans le cadre de la mission générale d'insertion de l'Éducation nationale (MGI ou MIJEN).*
- *Vacataires enseignants temporaires dans des établissements d'enseignement secondaire publics relevant du ministre chargé de l'éducation, régis par le décret n° 89-497 du 12 juillet 1989.*
- *Professeurs associés des établissements publics d'enseignement relevant du ministre chargé de l'éducation régis par décret n° 94-594 du 15 juillet 1994.*

#### ➤ **Des enseignants non titulaires exerçant dans les établissements d'enseignement supérieur énumérés ci-après :**

- *Allocataires d'enseignement et de recherche régis par le décret n° 88-653 du 7 mai 1988.*
- *Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988.*
- *Enseignants associés régis par le décret n° 91-267 du 6 mars 1991.*
- *Lecteurs régis par le décret n° 87-754 du 14 septembre 1987.*

- Moniteurs régis par le décret n° 89-794 du 30 octobre 1989.
- Vacataires de l'enseignement supérieur régis par le décret n° 87-889 du 29 octobre 1998 ou par le décret n° 82-862 du 6 octobre 1982.
- Contractuels dans l'enseignement supérieur régis par le décret n° 92-131 du 5 février 1992.

## ANNEXE 3

### Position administrative des fonctionnaires

Il n'existe aucune exigence spécifique de position statutaire pour les candidats. De ce fait, est recevable la candidature de tout fonctionnaire quelle que soit la position statutaire dans laquelle il est placé

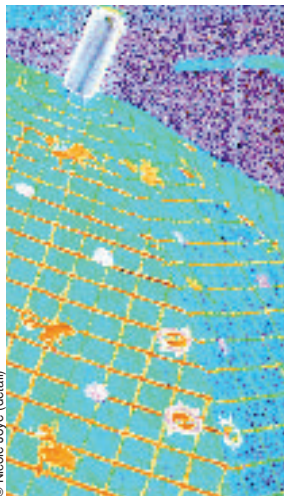
Les fonctionnaires en congé de longue maladie ou de longue durée ou en disponibilité d'office à l'expiration d'un congé de longue maladie peuvent concourir. Toutefois, les lauréats ne peuvent être nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires que s'ils sont réintégrés dans leurs fonctions au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre qui suit l'admission au concours.

Les lauréats bénéficiant d'un tel congé qui n'ont pas obtenu du comité médical compétent un avis favorable à leur réintégration, soit à temps complet, soit accompagné d'une autorisation à accomplir un service à mi-temps pour raison thérapeutique, au 1<sup>er</sup> septembre qui suit l'admission au concours, perdent le bénéfice de leur admission au concours.

### Position administrative des agents non titulaires

Sont admis à s'inscrire :

- Les enseignants non titulaires qui, à la date de clôture des registres d'inscription, remplissent la condition de qualité et sont en activité ou bénéficient d'un congé régulier (y compris le congé pour convenances personnelles) en application des dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État.
- Les anciens agents non titulaires qui ont eu la qualité requise pendant une partie de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date de clôture des inscriptions quelle que soit leur situation à la date de clôture des inscriptions, s'ils remplissent les autres conditions exigées.
- Les enseignants stagiaires qui effectuent leur stage dans un établissement public d'enseignement relevant du ministre chargé de l'éducation ou qui, au cours de ce stage, bénéficient d'un congé en application des dispositions du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics (les intéressés font partie de la catégorie des enseignants non titulaires) ; en revanche, ceux qui sont stagiaires dans un IUFM ne sont pas admis à concourir.
- Les agents qui sont bénéficiaires d'un congé de grave maladie. Toutefois, les lauréats ne peuvent être nommés en qualité de fonctionnaire stagiaire que s'ils ont été réintégrés dans leurs fonctions au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre qui suit l'admission au concours. Les lauréats d'un concours bénéficiant d'un tel congé qui n'ont pas obtenu du comité médical compétent un avis favorable à leur réintégration, soit à temps complet, soit accompagné d'une autorisation à accomplir un service à mi-temps pour raison thérapeutique, au 1<sup>er</sup> septembre qui suit l'admission au concours, perdent le bénéfice de leur admission au concours.



© Nicole Joye (détail)

## ANNEXE 4

### Service national

- Le service national (sous l'une des formes légales prévues pour son accomplissement) y compris celui effectué par les ressortissants d'un pays membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen autre que la France.
- Les services militaires.
- Le temps de service accompli au titre du volontariat civil.

### Services en qualité de fonctionnaire stagiaire

- Les services accomplis en qualité de fonctionnaire stagiaire, y compris ceux effectués dans un centre de formation, CPR, ENNA, ENS, dans les cycles préparatoires au CAPET, au CAPLP et au second concours interne de professeur des écoles ainsi que la dernière année en CRF-PEGC et la deuxième année d'IUFM :

- Le temps de formation en qualité d'élève-professeur dans les IPES (arrêté du 22 janvier 1964) ou les IREPS (décret n° 77-1293 du 24 novembre 1977).

Le temps passé à l'école normale d'instituteurs à partir de l'âge de 18 ans (article L 5-8° du code des pensions).

#### **Allocations de préparation à un concours**

Les périodes pendant lesquelles les candidats ont perçu l'allocation d'année préparatoire à l'IUFM, l'allocation d'IUFM (prévues par le décret n° 91-586 du 24 juin 1991) ou l'allocation d'enseignement (prévue par le décret n° 89-608 du 1<sup>er</sup> septembre 1989) en vue de la préparation d'un concours.

#### **Périodes de congés**

- Les périodes pendant lesquelles les agents titulaires ou non titulaires ont bénéficié d'un congé de formation.
- Les périodes pendant lesquelles certains personnels enseignants des premier et second degrés ont été placés en position de non-activité en vue de poursuivre des études d'intérêt professionnel, sous réserve qu'ils aient versé la retenue légale pour pension civile.
- Les congés de maternité, de paternité, d'adoption rémunérés ou indemnisés.
- Le congé de présence parentale.

#### **Services accomplis en qualité d'agent non titulaire de l'État**

- Les services accomplis en qualité de maître auxiliaire dans un établissement public d'enseignement (y compris les congés rémunérés).
- Les services accomplis en qualité d'allocataire d'enseignement et de recherche (décret n° 88-653 du 7 mai 1988) ou d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (décret n° 88-654 du 7 mai 1988) ou d'allocataire de recherche (décret n° 85-402 du 3 avril 1985) ou d'enseignant associé (décrets n° 85-733 du 17 juillet 1985 et n° 91-267 du 6 mars 1991) dans les établissements publics d'enseignement supérieur :
  - Les services accomplis en qualité de maître d'internat ou de surveillant d'externat.
  - Les services accomplis en qualité d'assistant d'éducation.
  - Les services de vacataires ou de contractuels y compris ceux effectués auprès d'un GRETA ainsi que les services effectués dans le cadre de la mission générale d'insertion de l'Éducation nationale (MGI ou MIJEN).
  - Les services d'enseignement ou de documentaliste accomplis dans un établissement d'enseignement privé sous contrat d'association avec l'État (ministère de l'Éducation nationale ou ministère de l'agriculture).
  - Les services publics assurés en France par un étranger avant son accession à la nationalité française ou par un ressortissant d'un pays membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen.
  - Les services accomplis auprès des chambres de métiers, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres d'agriculture.
  - Les services effectués en France, en qualité de lecteur, de maître de langue étrangère dans l'enseignement supérieur ou les services d'assistant chargé de langue vivante dans les établissements du second degré.
  - Les services accomplis par un formateur dans un centre de formation d'apprentis (CFA) géré par un établissement d'enseignement public relevant du ministère de l'Éducation nationale.
  - Les services accomplis en qualité d'instituteur remplaçant, d'instituteur suppléant éventuel (loi n° 51-515 du 8 mai 1951) ou d'instituteur suppléant (arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 1978).

#### **Services accomplis à l'étranger ou dans un État de la CE ou partie à l'EEE**

##### **Fonctionnaires :**

Tous les services accomplis en position de détachement sont valables.

##### **Agents non titulaires :**

- Les services, quelle que soit leur nature (enseignement, inspection, administration, etc.) effectués au titre de la coopération en application de la loi n° 72-659 du 13 juillet 1972 ou dans des établissements ou organismes de diffusion culturelle ou d'enseignement situés à l'étranger et considérés comme des services extérieurs des ministères des affaires étrangères et de la coopération sont des services publics.
- Les services d'enseignement accomplis à l'étranger comme lecteur, assistant ou professeur dans les enseignements primaire, secondaire, technique et supérieur y compris ceux qui ont été accomplis sous contrat local ou dans un établissement étranger peuvent être pris en compte.
- Les services publics accomplis dans un État membre de la Communauté européenne

ou dans un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France, doivent être considérés comme des services publics accomplis en France.

## ANNEXE 5

### Calcul de la durée des services publics

Personnels exerçant dans le second degré

Catégories	Temps égal ou supérieur à 50 % = 1 an	Inférieur à 50 % = 6 mois
Enseignants titulaires du second degré	De 9 h à 18 h/semaine ou de 324 h à 648 h/an	Pas de durée de services inférieure à 50 %
Contractuel en formation initiale du second degré D. 81-535 du 12 mai 1981	De 324 h à 648 h/an	Inférieur à 324 h/an
Contractuel en formation continue (enseignement) D. 93-412 du 19 mars 1993	De 324 h à 648 h/an	Inférieur à 324 h/an
MA D. 62-379 du 3 avril 1962	De 9 h à 18 h/semaine ou de 324 h à 648 h/an	Inférieur à 324 h/an
Professeurs associés du second degré D. 94-594 du 15 juillet 1994	De 324 h à 648 h/an	Inférieur à 324 h/an
Vacataires D. 89-497 du 12 juillet 1989	De 100 h à 200 h/an	Inférieur à 100 h/an
CO-Psy et CPE titulaire		Pas de durée de services inférieure à 50 %
Assistant d'éducation D. 2003-484 du 6 juin 2003	De 9 h à 18 h/semaine ou	
MI - Décret du 11 mai 1937	324 h à 648 h/an	Inférieur à 324 h/an
SE - Décret du 27 octobre 1938		
Autres personnels dont les services peuvent être assimilés aux personnels exerçant dans le second degré (exemple : surveillant de cantine ou surveillant de piscine)	De 9 h à 18 h/semaine ou de 324 h à 648 h/an	Inférieur à 324 h/an

Personnels exerçant dans l'enseignement supérieur

Catégories	Temps égal ou supérieur à 50 % = 1 an	Inférieur à 50 % = 6 mois
ATER D. 88-654 du 7 mai 1988	De 64 h à 128 h d'enseignement	Inférieur à 64 h d'enseignement
	De 96 h à 192 h de TD	Inférieur à 96 h de TD
	De 144 h à 288 h de TP	Inférieur à 144 h de TP
Allocataire d'enseignement et de recherche D. 88-653 du 7 mai 1988	De 48 h à 96 h TD	Inférieur à 48 h de TD
	De 72 h à 144 h de TP	Inférieur à 72 h de TP
Contractuel D. 92-131 du 5 février 1992 (renvoie au D. 81-535 du 12 mai 1981)	De 192 h à 384 h d'enseignement	Inférieur à 192 h d'enseignement
Vacataire D. 87-889 du 29 octobre 1987 D. 82-862 du 6 octobre 1982 sur emploi vacant du second degré		
Lecteur de langue étrangère D. 87-754 du 14 septembre 1987	De 150 h à 300 h de TP	Inférieur à 150 h de TP
Maître de langue étrangère D. 87-755 du 14 septembre 1987	De 96 h à 192 h TD	Inférieur à 96 h de TD
	De 144 h à 288 h de TP	Inférieur à 144 h de TP
Moniteur D. 89-794 du 30 octobre 1989	De 32 h à 64 h TD	Inférieur à 32 h de TD
	De 48 h à 96 h de TP	Inférieur à 48 h de TP

Autres personnels

Catégories	Temps égal ou supérieur à 50 % = 1 an	Inférieur à 50 % = 6 mois
Personnels exerçant dans le premier degré	De 486 h à 972 h	Inférieur à 486 h
Personnels hors enseignement	De 800 h à 1 600 h	Inférieur à 800 h

## ANNEXE 6

### **Diplômes de niveau I ou homologués au niveau I (doctorat)**

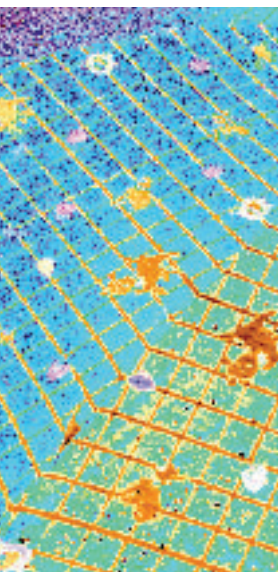
- Diplôme d'études approfondies ou attestation d'études approfondies ou diplôme d'études supérieures ou diplôme d'études supérieures spécialisées.
- Diplôme d'ingénieur délivré par l'un des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ou l'une des écoles habilitées par la commission des titres d'ingénieur ou diplôme de docteur ingénieur.
- Doctorat d'État ou doctorat de troisième cycle.
- Doctorat défini par l'arrêté du 5 juillet 1984 ou par l'arrêté du 23 novembre 1988, relatifs aux études doctorales, ou par l'arrêté du 30 mars 1992 relatif aux études de troisième cycle.
- Habilitation à diriger des recherches.
- Titre ou diplôme homologué, en application de l'article L.335-6 du code de l'éducation au niveau I de la nomenclature interministérielle par niveau.
- Diplôme d'État de docteur en médecine, diplôme d'État de docteur en pharmacie ou diplôme d'État de pharmacien, diplôme d'État de docteur en chirurgie dentaire ou diplôme d'État de chirurgien-dentiste, diplôme de docteur vétérinaire.
- Diplôme de fin de deuxième cycle des études médicales (arrêté du 10 octobre 2000 modifiant l'arrêté du 4 mars 1997 relatif à la deuxième partie du deuxième cycle des études médicales)
- Master délivré en application des dispositions du décret n° 99-747 du 30 août 1999.

### **Diplômes de niveau II ou homologués au niveau II (maîtrise, licence)**

- Maîtrise ou diplôme ou titre de niveau égal ou supérieur sanctionnant un cycle d'études postsecondaires d'au moins quatre années et délivrés par des établissements d'enseignement supérieur publics ou privés.
- Certificat C1 et C2 d'une maîtrise délivrée dans le cadre du régime des études universitaires défini par les décrets n° 66-411 et n° 66-412 du 22 juin 1966.
- Diplôme d'études supérieures techniques (DEST).
- Diplôme d'études supérieures économiques (DESE).
- Diplôme d'études comptables supérieures (DECS).
- Diplôme d'études comptables et financières (DECF).
- Attestation de réussite aux épreuves de la seconde partie du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive qui était régi par le décret n° 45-438 du 17 mars 1945 modifié (examen probatoire P2B ou second certificat).
- Titre ou diplôme homologué, en application de l'article L.335-6 du code de l'éducation au niveau II de la nomenclature interministérielle par niveau.
- Diplôme d'expert-comptable ou d'expertise comptable.
- Diplôme d'études supérieures comptables et financières.
- Diplôme d'enseignement commercial supérieur ou diplôme supérieur d'études commerciales, administratives et financières ou diplôme d'études supérieures commerciales, administratives et financières délivrés par les écoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises (ESCAE) ou diplôme d'une école supérieure de commerce.
- Attestation d'inscription sans réserve en quatrième année d'études postsecondaires pour la délivrance d'un diplôme national ou d'un diplôme délivré au nom de l'État, obtenue le cas échéant après une décision de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels prise en application de l'article L. 613-5 du code de l'éducation.
- Titre ou diplôme sanctionnant une formation d'au moins trois années dans les établissements publics d'enseignement supérieur sous tutelle ou contrôle pédagogique du ministère chargé de la culture.
- Certificat de préparation à l'enseignement, institué par l'article 13-3 du décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel.

### **Diplômes délivrés par les grandes écoles**

- Diplôme d'un Institut d'études politiques.
- Diplôme national des Beaux-Arts (DNBA).
- Diplôme d'administration publique ou attestation de classement sur la liste de sortie d'un institut régional d'administration (décret n° 70-403 du 13 mai 1970 modifié).
- Titres ou diplômes sanctionnant une formation d'au moins trois années dans les conservatoires nationaux supérieurs de musique conformément à l'article 11, 2e alinéa de la loi n° 88-20 du 6 janvier 1988 relative aux enseignements artistiques.



© Nicole Joye (détail)



- Diplôme de l'École des hautes études commerciales (HEC) ou de l'École de haut enseignement commercial (HECJF).
- Diplôme de l'école supérieure des sciences économiques et commerciales de Paris (ESSEC).
- Diplôme des instituts d'études politiques sous réserve que le candidat soit par ailleurs détenteur d'une licence.
- Diplôme de statisticien économiste de l'École nationale de la statistique et de l'administration économique.
- Diplôme d'archiviste paléographe de l'École nationale des chartes
- Diplôme de l'École nationale du patrimoine.
- Diplôme de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB).
- Diplôme de l'école normale supérieure de l'éducation physique et sportive obtenu au plus tard à la fin de 1984.
- Diplôme de l'Institut national du sport et de l'éducation physique obtenu au plus tard à la fin de 1984.
- Diplôme de l'école des hautes études en sciences sociales.

#### **Certificats délivrés par les grandes écoles**

- Certificat supérieur d'études statistiques délivré par l'Institut de la statistique de l'université de Paris VI ou certificat supérieur d'études statistiques délivré par l'Institut de statistique de l'université Pierre et Marie Curie.
- Certificat de fin de cycle préparatoire aux concours internes d'entrée à l'École nationale d'administration, conformément au décret n° 73-1027 du 6 novembre 1973.
- Certificat de fin de cycle de préparation aux concours externes d'entrée à l'École nationale d'administration, conformément au décret n° 82-778 du 13 septembre 1982.
- Certificat de fin de cycle de préparation au troisième concours d'entrée à l'École nationale d'administration, conformément à la loi n° 90-8 du 2 janvier 1990 (pendant les deux années qui suivent la fin du cycle).

## **ANNEXE 7**

### **Pour une autre réforme de la mastérisation !**

#### **Une qualification reconnue, des métiers revalorisés :**

« Mastérisation ». Que recouvre ce terme exactement ?

L'élévation du niveau de recrutement des enseignants et CPE, la reconnaissance de leur qualification sont depuis longtemps portées par le SNES. Enseigner, exercer des missions d'éducation sont des tâches passionnantes, mais, de plus en plus complexes. Elles requièrent une formation de haut niveau et des personnels très qualifiés, tant du point de vue disciplinaire que professionnel.

D'une conception de l'École découle le niveau de qualification, et donc de recrutement des enseignants et CPE. Celle du SNES est de faire réussir tous les jeunes, leur transmettre les connaissances qui leur permettront de se développer, de s'insérer dans une vie sociale et citoyenne de plus en plus complexe. Elle est aux antipodes du projet gouvernemental d'école, toujours plus ségréatif.

La « mastérisation » décidée par le gouvernement, visant à un recrutement à bac +5 n'est pour autant pas acceptable. Elle met de fait en péril la formation disciplinaire et professionnelle des enseignants et transforme le métier de CPE. En l'absence de prérecrutements, d'aides aux études, elle constitue pour les étudiants issus des milieux populaires un handicap à la poursuite d'études. En plaçant les professeurs stagiaires aux deux tiers d'un temps plein devant les élèves, elle dégrade dangereusement les conditions d'entrée dans le métier.

Loin de répondre aux objectifs d'une meilleure formation professionnelle, de démocratisation de l'accès aux études supérieures, d'un lien plus étroit entre formation des maîtres et recherche ou d'une revalorisation pour tous les personnels, les projets du ministère apparaissent comme étant pilotés par les contraintes budgétaires et une tentative de redéfinition de nos métiers. Le SNES demande l'abandon de cette réforme au profit d'une tout autre alliant une élévation du niveau de recrutement au master et une réelle formation professionnelle.

Le SNES porte un tout autre projet pour la formation des maîtres. Une formation construite sur l'ensemble du cursus universitaire. Une formation disciplinaire, progressivement préprofessionnalisante jusqu'au concours ; puis une année de stage après l'admission dédiée à la formation professionnelle, avec un temps de service

réduit et des allers-retours constants entre théorie et pratique. Fondamentalement une formation pour des enseignants concepteurs, capables de réfléchir et d'adapter leurs pratiques.

Dans le même temps, compenser l'allongement de la durée des études par le développement de véritables prérecrutements et d'aides sociales suffisantes conditionne un recrutement diversifié et de qualité.

L'élévation du niveau de recrutement doit s'accompagner d'une revalorisation de nos métiers pour TOUS, tant du point de vue salarial que des conditions de travail. Ces demandes pour une école plus démocratique et une formation des maîtres de qualité sont au cœur de l'action du SNES.

#### **Permettre la revalorisation de nos métiers**

Pour le SNES, la revalorisation de nos métiers est une nécessité et ne saurait être plus longtemps différée. Nous n'avons cessé ces trois dernières années dans nos mobilisations et interventions d'en faire un des dossiers revendicatifs prioritaires du SNES. Des mesures de revalorisation salariale pour tous sont nécessaires tout en tirant en même temps les conséquences indiciaires de l'élévation du niveau de recrutement au master. La masterisation du recrutement doit être un levier pour engager des revalorisations salariales auxquelles personne n'échapperait, titulaires comme non-titulaires.

Les mesures doivent permettre de résorber réellement le décrochage salarial qu'elles ont subi. Les faits sont têtus. Le traitement brut d'un certifié qui débute représentait 2,1 SMIC en 1981 ; il est au niveau de 1,2 SMIC aujourd'hui. En 2006, le salaire moyen d'un enseignant ne représente que 66 % de celui d'un cadre de la fonction publique et 61 % de celui d'un cadre du privé.

#### **Les orientations ministérielles**

Le cabinet du ministre choisit de traiter surtout les débuts de carrière en lien avec la « mastérisation ». Il argue des comparaisons des situations salariales des enseignants en Europe qui, selon lui, marquent un hiatus à ce seul moment de la carrière ! Pour les personnels en place, le ministère voudrait privilégier des mesures salariales liées à l'évolution du système éducatif. Sans exclure quelques mesures de portée générale, il voudrait donc surtout privilégier le « fonctionnel » et des mesures ciblées. Ces choix s'ils étaient confirmés ne sauraient répondre à notre exigence. L'engagement présidentiel de revaloriser la condition enseignante n'a de sens qu'en dégageant des crédits supplémentaires au-delà de ceux prévus aujourd'hui, crédits qui découlent de la moitié des « économies » budgétaires obtenues par le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Le SNES ne rentrera pas dans la logique d'un troc qui consisterait à « payer » la revalorisation par des suppressions d'emploi.

#### **La revalo... tout de suite et pour tous !**

Depuis l'automne 2008, le ministre n'a cessé d'annoncer l'ouverture du dossier de la revalorisation. En février, le président parle même de « paupérisation ». Et toujours rien de concret à l'horizon, refusant tout donnant donnant, le SNES en a fait une priorité revendicative. Rémunérations, carrières, conditions d'emploi et de travail, formation continue : la profession attend des réponses sérieuses. Nos demandes sont claires et ont été formulées à l'occasion du congrès de Perpignan, en mars 2009. La situation qui est faite à nos métiers ne peut plus perdurer : le déroulement de carrière d'un certifié reste situé entre 1,2 et 2,5 SMIC à peine. Nous voulons une remise à niveau de nos rémunérations et donc des mesures pour tous. Cela passe tout particulièrement par des mesures significatives pour améliorer les débuts de carrière, pour résoudre le tassement fortement ressenti en milieu de carrière, pour permettre l'accès de tous aux échelons terminaux des hors-classes... Toutes les catégories doivent être concernées sans exclusive. Compléments de services, situations des TZR, effectifs, recours massif aux heures supplémentaires, congés de formation qu'il faut doubler... ces sujets doivent aussi être sur la table. La question de la précarité doit être traitée. Nous portons l'exigence d'un plan de titularisation efficace et ambitieux. La situation des personnels de surveillance (AED) devra faire l'objet d'une attention particulière, en assurant aussi l'avenir de ceux qui arrivent en fin de contrats. Il faut aussi concevoir l'ensemble des mesures en articulation avec les dispositions qui vont découler de l'élévation du niveau de recrutement au master. Pour remplir ces objectifs, des engagements budgétaires sont à prendre dans la durée. Le SNES ne saurait se contenter de mesurette. Il entend faire prendre en compte les exigences légitimes des collègues.

## Mastérisation et précarité

Faute de recruter suffisamment par les concours, l'administration a organisé la permanence du recours à des agents non titulaires. Ils sont vraisemblablement environ 25 000 contractuels ou vacataires dans le second degré.

Leur situation doit être prise en compte dans la mastérisation.

L'inquiétude s'accroît lorsque le projet ministériel prévoit que la formation professionnelle est dispensée avant le recrutement : les recalés au concours pourraient former un vivier permanent d'agents contractuels.

### **Pour un plan de titularisation**

*De nombreux non-titulaires exercent dans les établissements du second degré, dans les GRETA ou pour la MGI des fonctions d'enseignement, d'éducation ou de formation. Pour les recruter, on a exigé d'eux une licence. L'élévation du niveau de recrutement ne doit pas aboutir à fermer les rares possibilités de titularisation aujourd'hui existantes. Il faut aussi en faire une opportunité pour mettre la question d'un plan de titularisation à l'ordre du jour. Il convenait donc que le congrès du SNES adapte les modalités du plan qu'il revendique. Ce plan doit s'appuyer sur deux voies d'accès au corps des certifiés, des CPE ou des CO-Psy : celle des concours internes et celle de la dispense des épreuves théoriques du concours. La première doit rester accessible à tous dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté de trois années de services publics. Le SNES défend que les agents non titulaires recrutés à la licence avant la rentrée 2009, exerçant des fonctions d'enseignement ou d'éducation, doivent pouvoir s'inscrire aux concours internes et externes du CAPES/T, CPE, CAPLP même s'ils n'ont pas validé de master.*

*La deuxième voie s'adresse prioritairement aux non-titulaires les plus anciens, c'est-à-dire les plus éloignés de leurs études. Elle est fondée sur l'expérience acquise dans les fonctions exercées en tant que contractuel ou vacataire. Au cours de l'année de stage, la formation professionnelle délivrée doit être adaptée à leurs besoins et la titularisation intervenir après validation du stage selon les règles communes à tous les stagiaires. Le congrès de Perpignan a confirmé que l'exigence de titre pour ces personnels doit rester celle de la licence.*

*Pour être efficaces, ces mesures de titularisation doivent s'accompagner de la fin du recours à de nouveaux non-titulaires, et de la suppression de la condition de nationalité.*

### **Reçus collés, déjouer le piège**

*Dans la conception de la fonction publique qu'il défend, le gouvernement considère que les administrations et les services pourraient recruter tout aussi bien des fonctionnaires que des contractuels. Il estime que la formation professionnelle initiale des agents de la fonction publique doit être dispensée par l'Université. Le nouveau recruté, qu'il le soit par concours ou par contrat, serait immédiatement affecté dans son premier poste. La mastérisation fait craindre la constitution de viviers de contractuels, alimentés par ceux des titulaires du master d'enseignement, devenu « qualification pour enseigner », ayant échoué au concours.*

*Pour le SNES, qui agit contre la précarité des personnels de l'Éducation nationale, ce risque doit être combattu.*

*Il faut noter qu'en premier lieu, le recours à l'auxiliaire, au contrat, à la vacance n'a pas attendu la mastérisation. C'est une dimension quasi permanente de la gestion de l'administration, lorsque les personnels ne sont pas assez nombreux pour pouvoir tous les emplois, assurer les remplacements. La première bataille à mener porte donc sur le nombre de postes mis aux concours.*

*En second lieu, le piège sera d'autant plus simple à déjouer que les diplômés de master ne seront pas spécialisés à l'excès ; il est indispensable que tout master ouvre sur d'autres débouchés que l'enseignement.*

*La conception de masters disciplinaires, intégrant des modules de préprofessionnalisation concilie la nécessité d'une formation ouverte, permettant des débouchés multiples avec l'approche des problématiques de nos métiers au cours de la formation.*

*Les épreuves du concours doivent laisser toutes ses chances à un étudiant qui n'a pas suivi ces modules de préprofessionnalisation.*

*C'est aussi pourquoi l'année qui suit la réussite au concours doit être une année de formation, sous statut de fonctionnaire stagiaire.*

*Les revendications du SNES sont adaptées pour défendre le statut de fonctionnaire des enseignants.*



© Nicole Joye (détail)

**À consulter : Formation des maîtres : à vous de juger ! (publication SNES)**

<http://www.snes.fr/IMG/pdf/fm.pdf>

## ANNEXE 8

### *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Elle permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. La VAE a été mise en place par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, (titre II, Travail, emploi et formation professionnelle, chapitre II, Développement de la formation professionnelle, section 1 Validation des acquis de l'expérience, articles 133 à 146). Ce dispositif est désormais inscrit dans le livre IX du Code du travail et dans le Code de l'éducation.

L'agent dispose d'un congé pour VAE équivalent à 24 heures de temps de service. Toutes les personnes pouvant justifier d'une expérience professionnelle sont concernées.

L'expérience professionnelle, qu'elle soit acquise au travers d'activités salariées, non salariées ou bénévoles, doit être de trois ans au moins.

De plus, elle doit être en rapport avec le contenu du titre ou diplôme visé.

La totalité de la certification peut être acquise par validation des acquis.

Quand le jury de validation des acquis ne peut accorder la totalité de la certification, les unités manquantes peuvent être acquises de diverses manières, notamment par une autre expérience professionnelle ou par la formation.

Le terme de certification englobe les titres, les diplômes à finalité professionnelle et les certificats de qualification concernés par la loi.

Tous les diplômes de l'enseignement supérieur sont concernés.

Il faut y ajouter toute certification à finalité professionnelle, inscrite au Répertoire des qualifications professionnelles (RNCP). Peuvent y figurer les certificats de qualification professionnelle ou CQP.

– Il a été institué un droit à un congé de validation pour permettre aux salariés du secteur privé, sous certaines conditions, d'obtenir une autorisation d'absence de 24 heures sur son temps de travail pour se présenter devant le jury de validation et être éventuellement accompagnés dans la constitution de leur dossier de demande de validation.

– Le dispositif de validation des acquis est payant.

Son coût est variable selon les ministères et le diplôme postulé. Pour le moment, il n'est prévu aucun financement de la VAE pour les salariés du secteur public. Ils peuvent toutefois y accéder en la finançant personnellement (absence et coût). La validation des acquis de l'expérience est un droit individuel. Concrètement, le candidat à la validation doit s'informer auprès d'un Point relais conseil (voir liste) pour s'assurer de ses droits et faire le choix de la certification la mieux adaptée à son projet. Il retire ensuite un dossier de validation auprès de l'organisme certificateur qu'il aura choisi (lieux d'information du ministère chargé de l'Éducation, du Travail, école d'ingénieur, université, etc.).

C'est une procédure longue et elle ne permet pas de valider les activités d'enseignant en vue d'une titularisation ou de l'obtention d'un CAPES, CAPET, CALPLP.

**VAE et maîtrise : consulter les mandats du congrès de Perpignan en annexe.**

## **8 TROISIÈME CONCOURS DU CERTIFICAT D'APTITUDE AU PROFESSORAT DE L'ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRÉ (ENSEIGNEMENT PUBLIC)**

### **8-1 Conditions générales**

Aucune condition d'âge n'est imposée.

*Pour vous inscrire vous devez au plus tard le jour de la première épreuve d'admissibilité :*

- Posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un autre État membre de la Communauté Européenne ou partie à l'accord sur l'espace économique européen.
- Jouir de vos droits civiques.
- Ne pas avoir subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions,
- Être en position régulière au regard des obligations du service national.
- Justifier des conditions d'aptitude physique requises.

**Stage**

Un stage de sensibilisation de quinze jours dans un établissement du second degré est un préalable utile pour tout candidat.

Pour les élèves d'IUFM, ce stage entre dans le cadre de la formation de première année. Les autres candidats peuvent se mettre en rapport avec un chef d'établissement susceptible de les accueillir pour ce stage.

**8-2 Conditions spécifiques**

Vous devez justifier d'une ou de plusieurs activités professionnelles accomplies dans le cadre **d'un contrat de droit privé**.

Toute activité professionnelle rémunérée peut être prise en compte dès lors qu'elle a été accomplie sous un régime de droit privé.

**Les activités professionnelles accomplies en qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire, d'agent public, de maître ou de documentaliste des établissements d'enseignement privés sous contrat d'association avec l'État ne peuvent être prises en compte dans la durée des activités professionnelles exigée.**

La durée des activités professionnelles doit être de cinq ans au moins, appréciée à la date de clôture des registres d'inscription.

**Durée des activités professionnelles**

Le calcul de la durée des activités professionnelles est effectué en déterminant la période comprise entre la date de début et la date de fin du contrat. La durée totale du contrat est prise en compte dans la limite de ces deux dates quelle que soit la quotité de services prévue dans le contrat.

Toute période de congé est prise en compte pour sa totalité qu'elle soit rémunérée ou non dès lors que la personne est sous contrat de travail durant cette période de congé. Ainsi, entrent dans le cadre des activités professionnelles les périodes suivantes :

- Le congé annuel ;
- Le congé de maladie rémunéré ou indemnisé (le congé de grave maladie est donc pris en compte) ;
- Le congé accordé à la suite d'un accident du travail ou pendant une maladie professionnelle ;
- Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption rémunérés ou indemnisés ;
- Le congé de formation syndicale ;
- Le congé de formation professionnelle ;
- Le congé parental.

Aucune condition de titre ou de diplôme n'est exigée des candidats.

**8-3 inscriptions multiples**

Sous réserve de remplir les conditions requises, vous pouvez vous inscrire, au titre d'une même session :

- Au concours externe et au concours interne,
- Au troisième concours et au concours interne,
- À plusieurs sections du concours externe et/ou interne et/ou du troisième concours.

**Avant de faire votre choix, assurez-vous que vous remplissez toutes les conditions requises.**

**9 LE RECLASSEMENT DES NON-TITULAIRES**

Consulter la rubrique non-titulaires du site national.

**Reclassement**

Il s'agit de la prise en compte de services antérieurs dans la carrière, ce qui permet d'accéder à un échelon plus élevé que le premier échelon dès le 1/9/2009.

Sont pris en compte, en totalité ou partiellement : les années effectuées comme contractuel, assistant d'éducation, MI-SE, lecteur ou assistant à l'étranger, les années accomplies en qualité de cadre (cinq ans minimum exigés) pour les stagiaires CAPET...

L'effet financier intervient en général dans le courant du deuxième trimestre.



© Nicole Joye (détail)

## ANNEXES

### 1. Maîtres auxiliaires

**La circulaire n° 91-035 du 18 février 1991** (BO n° 8 du 21/02/1991 ou RLR 841-0) incitait très fortement les recteurs à classer dans la catégorie MA II pour les enseignements techniques et professionnels, les collègues justifiant du BTS, DUT ou attestant de titres ou diplômes sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins 2 années ou d'une attestation de fin de deuxième année en classe préparatoire aux grandes écoles, ou encore de diplômes de l'enseignement technologique homologués au niveau III.

Sont (et eux seulement) bénéficiaires de cet article les lauréats du concours externe du **CAPET** (tous CAPET) justifiant d'au moins 5 années de pratique professionnelle en qualité de cadre.

Sont pris en compte les 2/3 de toutes les années de pratique professionnelle qu'ils ont accomplies en qualité de cadre à partir de la date à laquelle ils ont atteint 20 ans.

#### Rappel des catégories

**MA I (INM 349-507)** : les maîtres auxiliaires des enseignements artistiques, techniques, théoriques, pratiques ou spéciaux pourvus du certificat d'aptitude (degré supérieur) ou de titres ou diplômes équivalents fixés par décision ministérielle (exemple : du diplôme national des beaux-arts, doctorat d'État en médecine, en pharmacie, en droit et sciences ; diplôme d'architecte ; diplôme d'expert-comptable ; diplôme de géomètre expert foncier ; diplômes d'ingénieur reconnus par la commission du titre d'ingénieur).

**MA II (INM 321-447)** : collègues justifiant de la licence ou d'un titre sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins 3 années pour les enseignements généraux, artistiques et l'EPS.

**MA III (INM 272-390)** : maîtres auxiliaires non pourvus des titres exigés pour le classement en première ou deuxième catégorie pour les enseignements artistiques et spéciaux et enseignements techniques théoriques et pratiques.

Maîtres auxiliaires non pourvus des titres exigés pour le classement en deuxième catégorie et pourvus au moins du baccalauréat ou du baccalauréat de technicien pour les enseignements généraux.

Toutefois, les maîtres auxiliaires qui bénéficiaient d'un classement exceptionnel en deuxième catégorie, bien que ne possédant pas les titres requis, conserveront le bénéfice de ce classement à titre personnel.

C'est seulement à partir de la rentrée 1990 que les interruptions de service de maîtres auxiliaires pour exercer des fonctions de MI-SE sont prises en compte pour leur durée effective dans l'avancement d'échelon des MA.

De la même manière, les interruptions de service indemnisées entre 2 suppléances sont prises en compte pour la durée d'échelon sous réserve que les périodes d'interruption de service à considérer se situent entre deux suppléances dans le cadre d'une même année scolaire.

Les MA auxquels l'administration confie un service incomplet bénéficient d'un avancement identique à celui des personnes exerçant à temps plein.

**La circulaire n° 93-261 du 6 août 1993** (BO n° 29 du 9/9/1993 ou RLR 841-0) insiste bien sur le fait que les services à temps non complet, quelle que soit la raison, doivent être décomptés à temps plein, et donc ne faire l'objet d'aucune proratisation (jurisprudence du Conseil d'État).

En ce qui concerne le service national actif, dans le cas où il aurait déjà été pris en compte au moment du classement dans l'échelle de maître auxiliaire, il convient de le « sortir » des services de maître auxiliaire afin qu'il ne subisse pas l'abattement induit par le rapport des coefficients caractéristiques.

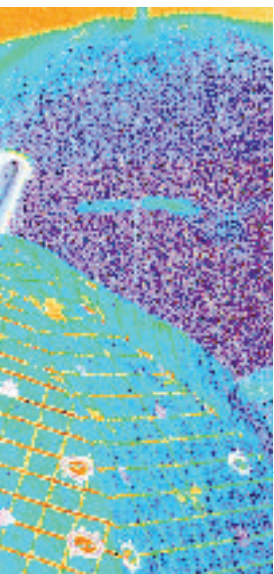


Tableau de reclassement des MA II

MA II			Reclassement certifié	
Échelon	Ancienneté dans l'échelon	Ancienneté théorique de service	Échelon	Reliquat d'ancienneté dans l'échelon
1 <sup>er</sup>	1 an	1 an	2 <sup>e</sup>	7 mois 7 jours
	2 ans	2 ans	3 <sup>e</sup>	8 mois 13 jours
2 <sup>e</sup>	0	3 ans	4 <sup>e</sup>	6 mois 20 jours
	1 an	4 ans	4 <sup>e</sup>	1 an 4 mois 27 jours
	2 ans	5 ans	4 <sup>e</sup>	2 ans 3 mois 3 jours
3 <sup>e</sup>	0	6 ans	5 <sup>e</sup>	7 mois 10 jours
	1 an	7 ans	5 <sup>e</sup>	1 an 5 mois 17 jours
	2 ans	8 ans	5 <sup>e</sup>	2 ans 3 mois 23 jours
4 <sup>e</sup>	0	9 ans	5 <sup>e</sup>	3 ans 2 mois 0 jour
	1 an	10 ans	6 <sup>e</sup>	6 mois 7 jours
	2 ans	11 ans	6 <sup>e</sup>	1 an 4 mois 13 jours
	3 ans	12 ans	6 <sup>e</sup>	2 ans 2 mois 20 jours
5 <sup>e</sup>	0	13 ans	6 <sup>e</sup>	3 ans 0 mois 27 jours
	1 an	14 ans	7 <sup>e</sup>	5 mois 3 jours
	2 ans	15 ans	7 <sup>e</sup>	1 an 3 mois 10 jours
	3 ans	16 ans	7 <sup>e</sup>	2 ans 1 mois 17 jours
6 <sup>e</sup>	0	17 ans	7 <sup>e</sup>	2 ans 11 mois 23 jours
	1 an	18 ans	8 <sup>e</sup>	4 mois 0 jour
	2 ans	19 ans	8 <sup>e</sup>	1 an 2 mois 7 jours
	3 ans	20 ans	8 <sup>e</sup>	2 ans 13 jours
7 <sup>e</sup>	0	21 ans	8 <sup>e</sup>	2 ans 10 mois 20 jours
	1 an	22 ans	8 <sup>e</sup>	3 ans 8 mois 27 jours
	2 ans	23 ans	9 <sup>e</sup>	1 mois 3 jours
	3 ans	24 ans	9 <sup>e</sup>	11 mois 10 jours
8 <sup>e</sup>	0	25 ans	9 <sup>e</sup>	1 an 9 mois 17 jours

2. Contractuels

L'indice attribué à chaque contractuel est déterminé par le recteur. Les contractuels sont classés en quatre catégories en fonction de leurs diplômes et de leur expérience professionnelle antérieure.

- 3<sup>e</sup> catégorie : titre ou diplôme sanctionnant trois années d'études après le bac ou bien diplôme de niveau III plus trois années d'expérience professionnelle ou bien, pour les spécialités professionnelles où il n'y a pas de diplôme de niveau III, cinq années d'expérience professionnelle.
- 2<sup>e</sup> catégorie : titre ou diplôme sanctionnant quatre années d'études après le bac.
- 1<sup>re</sup> catégorie : titre ou diplôme sanctionnant cinq années d'études après le bac.
- Hors catégorie : personnels relevant de la première catégorie mais intervenant à des niveaux post-bac, personnels « appelés à exercer des fonctions de direction ».

CATÉGORIE	Indices nouveaux majorés au 1 <sup>er</sup> juillet 2009		
	Minimum	Moyen	Maximum
3 <sup>e</sup>	321 (341)	425 (494)	620 (782)
2 <sup>e</sup>	367 (409)	498 (592)	650 (792)
1 <sup>re</sup>	403 (461)	596 (721)	782 (966)
Hors catégorie	431 (501)	672 (821)	Hors échelle

La correspondance entre les diplômes et les catégories n'est donnée que dans le décret n° 93-349 du 24/12/1993 concernant les contractuels de la formation continue et dans la circulaire n° 96-293 du 13/12/1996 concernant les contractuels de la MIGEN, relevant de la formation initiale.

Il n'existe pas de texte général concernant la rémunération des contractuels de la formation initiale.

Le recours à de nouveaux contractuels dans le cadre de la formation initiale à la place des maîtres-auxiliaires a conduit certains rectorats à aligner la rémunération des contractuels sur celles des MA, moins favorable.

**Art. 11-5.** Les agents non titulaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent sont nommés dans leur nouveau corps à un échelon déterminé du grade de début de ce dernier en prenant en compte, sur la base des durées d'avancement à l'ancienneté fixées par les dispositions statutaires régissant leur nouveau corps, pour chaque avancement d'échelon, une fraction de leur ancienneté de service dans les conditions suivantes :

Les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et à raison des trois quarts au-delà de douze ans.

Les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie B ne sont pas retenus pour ce qui concerne les sept premières années ; ils sont pris en compte à raison de six seizièmes pour la fraction comprise entre sept ans et seize ans et à raison de neuf seizièmes pour l'ancienneté acquise au-delà de seize ans.

Les services accomplis dans un emploi du niveau des catégories C et D sont retenus à raison de six seizièmes pour l'ancienneté acquise au-delà de dix ans.

Les agents non titulaires de l'État qui ont occupé antérieurement des emplois d'un niveau inférieur à celui qu'ils occupent au moment de leur nomination peuvent demander que la totalité de leur ancienneté de service soit prise en compte dans les conditions fixées ci-dessus pour l'emploi du niveau inférieur.

Les services pris en compte doivent avoir été accomplis de façon continue. Toutefois, sont retenus les services accomplis avant une interruption de fonctions inférieure à trois mois, si cette interruption est imputable à l'agent, ou inférieure à un an dans le cas contraire.

En outre, ne sont pas considérés comme interruptifs de la continuité des services, d'une part, l'accomplissement des obligations du service national et, d'autre part, les congés sans traitement obtenus en vertu des articles 5, 9 bis, 11, 12 et 13 du décret n° 76-695 du 21 juillet 1976 ou obtenus en application des dispositions réglementaires analogues régissant l'emploi occupé.

**Les dispositions qui précèdent ne peuvent avoir pour conséquence de placer les intéressés dans une situation plus favorable que celle qui résulterait de leur classement à un échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui perçu dans l'ancien emploi avec conservation de l'ancienneté d'échelon dans les conditions définies aux deuxième et troisième alinéas de l'article 11-2 ci-dessous.**

*Dans la limite de la durée de l'avancement, à l'ancienneté exigée par les dispositions statutaires régissant leur nouveau corps pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou classe lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation. Les candidats nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade ou classe conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'une élévation audit échelon.*

Cortège des précaires,  
manifestation  
nationale FSU,  
mai 2008





## 10 MODALITÉS DE TITULARISATION

### 10-1 Titularisation des lauréats des concours externes et internes

(voir BO n° 24 du 14 juin 2001).

#### Certifiés et CPE

Fin mai, le jury académique se réunit pour examiner les dossiers des stagiaires « en situation ». À l'issue de ses délibérations, il prononce la titularisation des stagiaires ou demande qu'une seconde inspection soit organisée début juin. Dans la deuxième quinzaine de juin, le jury se réunit à nouveau et prononce, pour les candidats qui subissaient une seconde visite, la titularisation, l'ajournement ou le refus définitif.

### 10-2 Quel stage ?

*Lauréat(e) d'un concours, il vous faut dès lors effectuer un stage d'une année avant d'être titularisé(e) et affecté(e) sur un premier poste à temps plein.*

*Avec peu ou pas d'expérience de l'enseignement ou de l'éducation, vous avez vocation, pour la plupart, à suivre un stage « en formation », en seconde année d'IUFM (y compris les lauréats de l'agrégation).*

*Le ministère a publié ([www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) rubrique SIAL).*

#### Affectation et modalités de stage

Les règles et les procédures pour l'entrée en stage des lauréats des concours de l'enseignement du second degré de la session 2009 ont été fixées dans une note de service note de service n° 2009-052 du 1<sup>er</sup> avril 2009 publiée au BO n° 16 du 16 avril 2009.

#### Principes généraux

Le ministre procède à la désignation des lauréats dans les académies en fonction des capacités d'accueil et des formations qui sont assurées en université, dans un IUFM. Les affectations tiennent compte, dans toute la mesure du possible, des demandes formulées par les lauréats et de leur situation de famille. Les affectations prononcées après la réussite à un concours de recrutement national pour accomplir le stage, puis pour la première affectation en tant que titulaire, ne constituent pas des mutations au sens des dispositions de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

L'expérience professionnelle d'enseignement ou d'éducation acquise antérieurement au concours conduit à distinguer deux modalités d'affectation en académie :

- pour recevoir une formation professionnelle initiale en université, dans un IUFM ;
- pour accomplir un stage en situation.

En dehors des deux options précitées et s'ils remplissent les conditions, les lauréats peuvent en choisir une autre dans la liste ci-après :

- report de stage ;
- maintien dans l'enseignement privé ;
- recrutement en qualité de moniteur ou d'ATER ;
- affectation dans une collectivité d'outre-mer ;
- détachement en qualité de stagiaire.

#### 1. Affectation en académie pour recevoir une formation professionnelle initiale en université, dans un IUFM

Elle concerne les lauréats des concours externes, internes ou des troisièmes concours ni qualifiés professionnellement, ni expérimentés professionnellement et qui sont : soit sans aucune expérience d'enseignement ou d'éducation dans le second degré de l'éducation nationale ;

soit personnels non titulaires du second degré de l'éducation nationale avec une expérience d'enseignement ou d'éducation, d'une durée inférieure à un an équivalent temps plein ;

soit admis aux concours d'entrée au cycle préparatoire au CAPLP externe qui y sont affectés en qualité d'élève-professeur.

#### 2. Modalités d'affectation

Pour recevoir une affectation, les lauréats expriment au maximum six vœux en classant par ordre de préférence les académies où la formation est dispensée dans leur discipline et leur option dans la discipline.

Dans le cas où aucune possibilité d'affectation n'est possible sur les vœux exprimés, celle-ci est prononcée en fonction des capacités disponibles et des nécessités du service.

Dans l'académie, c'est le recteur qui détermine les modalités d'affectation dans l'établissement scolaire dans lequel le stage en responsabilité est effectué.

**Première phase : le ministère vous affecte, pour une année, dans une académie (début août)**

Les opérations commencent dès que vous recevez du ministère la notification officielle de votre admissibilité.

Vous pouvez formuler jusqu'à six vœux d'académies, dans lesquelles l'IUFM assure la formation pour votre discipline, sur le site Internet du ministère ([www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) rubrique SIAL).

**Veillez à imprimer la page écran qui récapitule votre demande à la fin de la saisie. Elle vous servira à justifier votre situation en cas de problème.**

Le ministère procède à votre affectation après consultation d'un groupe de travail paritaire auquel nous participons.

Votre affectation est fonction de plusieurs éléments : vos vœux, votre barème, les besoins des académies, la carte des formations et les capacités d'accueil des IUFM. Dans chaque discipline, les demandes sont examinées dans l'ordre décroissant des barèmes. Vos vœux sont examinés successivement, selon l'ordre dans lequel vous les avez formulés. Si aucun n'a pu être satisfait, vous êtes affecté(e) « en extension », hors de vos vœux, en fonction des possibilités restantes et en partant de votre premier vœu.

**Nous tenons à votre disposition, pour chaque discipline et chaque IUFM, les barres d'entrée constatées pour la rentrée 2008. Ces données sont indicatives et néanmoins utiles pour vous aider à formuler vos vœux ([www.snes.edu](http://www.snes.edu) rubrique « Débuter »).**

**Deuxième phase : le rectorat de l'académie que vous avez obtenue vous affecte en établissement pour le stage en responsabilité (fin août).**

Les pratiques varient d'une académie à l'autre. Trop souvent, l'administration affecte les stagiaires sans consulter de groupe de travail académique et/ou sans donner la possibilité de formuler des vœux. Dans ce cas, n'hésitez pas à le faire quand même par courrier et à en informer la section académique du SNES.

**Le SNES demande une formation avec décharge de service pouvant aller jusqu'au mi-temps.**

**Le secteur « formation des maîtres » du SNES publie chaque année une US spéciale « stagiaires en situation ». Si vous rencontrez des difficultés d'affectation, de définition du service, de mise en place de la formation, n'attendez pas la fin du stage pour joindre la section académique du SNES.**

Place de la Sorbonne,  
7 décembre 2005,  
« les tentes de la précarité »



© DR

**SITUATION DE LA MISSION DE LA FORMATION CONTINUE  
DES ADULTES DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2009**

Consultez la version numérique de ce mémo disponible au lien : <http://www.snes.edu/spip.php?rubrique2539>  
puis sous-rubrique « Publications et liens », « mémo des non-titulaires » (version numérique).



© Clément Martin

Des non-titulaires du SNES en Charlot. Manifestation nationale de la FSU, 45 000 manifestants venus de toute la France, à Paris le 18 mai 2008 .



## LES MANDATS DU SNES POUR LES NON-TITULAIRES

### CONGRÈS DE TOULOUSE (2003) : PRÉRECRUTER, RECRUTER, METTRE FIN À LA PRÉCARITÉ, FORMER

Les orientations actuelles du ministère en matière budgétaire avec la remise en cause de la programmation des recrutements de titulaires et le renoncement aux 5 000 créations d'emplois et remettent en cause la couverture de l'ensemble des besoins de remplacements par des titulaires. Elles conduisent à alimenter le recours à la précarité, à en faire un mode de recrutement parallèle et à un arbitrage inacceptable entre recrutements externes et titularisations. Le maintien à 18 000 du nombre de postes aux concours externes de la session 2003 est le résultat de nos interventions avec les personnels. Le SNES poursuit son action pour que les 18 000 postes affichés se traduisent par les recrutements nets nécessaires au remplacement des 16 384 départs officiellement prévus à la rentrée 2004. Il s'est adressé au ministre et aux présidents de jurys des concours externes pour que, comme nous l'avions obtenu à la session précédente :

- tous les postes soient pourvus et que, dans le cas particulier du concours troisième voie, les postes non pourvus soient reversés sur les concours externes correspondants ;
- des listes complémentaires en nombre suffisant soient établies pour compenser les désistements sur liste principale, les affectations directes dans le supérieur et le solde des reports de stage ;
- tous les inscrits sur liste complémentaire soient affectés en IUFM à la rentrée 2003.

Le SNES réaffirme la nécessité et l'urgence de rétablir une programmation pluriannuelle qui articule augmentation des recrutements et création d'emplois budgétaires. C'est indispensable pour assurer, par des titulaires, le remplacement des départs qui atteindront leur plus haut niveau en 2006 et 2007. C'est déterminant pour rattraper le déficit de recrutement antérieur et créer les conditions d'une résorption définitive de la précarité.

Cette démarche n'est pas exclusive d'une réflexion approfondie que le SNES devra mener sur des dispositifs supplémentaires pouvant permettre de contraindre l'État à renoncer définitivement au recrutement de nouveaux précaires. Dans ce cadre, le congrès propose un mandat d'étude sur ces questions dont la proposition de recours à des listes complémentaires, telles qu'utilisées dans le premier degré, débattue dans plusieurs congrès et commission. En ne créant pas les emplois statutaires et qualifiés, l'État renvoie de plus en plus hors de sa compétence le financement de certains emplois et missions. Les conséquences des gestions par crédits ont conduit à un recours systématique à la vacance et à de très importantes pertes de droits pour les non-titulaires. Ce désengagement de l'État risque de s'aggraver avec l'orientation gouvernementale qui renvoie certaines missions hors du champ statutaire et du cadre

national (projet ATEN sur le remplacement, projets assistants d'éducation).

La situation est d'autant plus préoccupante que même si le vivier de candidats reste encore à un niveau supérieur aux périodes de crise des années 80, la tendance est à la baisse constante dans de nombreuses disciplines depuis 1997.

Réussir le renouvellement de la profession suppose donc de renforcer son attractivité auprès des jeunes diplômés. Depuis 1997, le nombre de candidats inscrits et présents aux concours externes n'a cessé de diminuer. On constate également une baisse sensible des effectifs en première année IUFM second degré alors que se développe parallèlement le recrutement de nombreux vacataires et contractuels qui possèdent les diplômes nécessaires pour se présenter à tous les concours externes.

De nombreux jeunes font le choix piégé entre précarité et recrutements externes, notamment pour des raisons économiques. Nous devons convaincre que la précarité est un engrenage infernal qui a de graves conséquences professionnelles et sociales. Il faut combattre résolument les campagnes rectorales qui prétendent attirer les étudiants vers nos métiers par une première expérience sur le tas comme vacataire. La charge de travail, les conditions de travail rendent très difficile la préparation aux concours. Il est donc urgent de rétablir des prérecrutements, en articulant les objectifs suivants : augmenter le vivier de candidats dans les disciplines les plus en difficulté, résorber la précarité, démocratiser l'accès aux emplois d'enseignant et de CPE, contribuer à l'élévation du niveau de recrutement. Compte tenu de l'urgence, notamment dans les disciplines déficitaires, il faut dans l'immédiat réactiver les dispositifs nationaux déjà existants des allocations d'enseignement, des cycles préparatoires, en les étendant et en les améliorant. Il faut intervenir parallèlement pour faire évoluer les allocations vers de véritables prérecrutements – inspirés des IPES avec salaire – ouvrant droit à une prise en compte intégrale dans la carrière et pour la retraite, en contrepartie d'un salaire et d'un engagement pluriennal. Le prérecrutement doit être mis en place dès les débuts du cursus universitaire, et permettre des poursuites d'étude jusqu'à la maîtrise et la préparation des concours de recrutements. L'accès à ces prérecrutements doit être possible à toutes les étapes des cursus.

Dans le même temps, pour les étudiants nous réaffirmons la nécessité d'étendre les aides financières, aide au logement, à l'équipement, d'améliorer leurs conditions matérielles afin de leur permettre de mener leurs études à leur terme et d'augmenter le nombre de diplômés, notamment issus des classes populaires.

### METTRE FIN À LA PRÉCARITÉ, TITULARISER

La lutte contre la précarité est un objectif prioritaire dont l'ensemble de la profession doit se saisir afin d'organiser une riposte d'envergure. La précarité s'institutionnalise sous diverses formes et les projets gouvernementaux vont intensifier ce phénomène. L'aggravation de la situation de l'emploi dans notre société (plans sociaux, chômage, précarité) se retrouve largement dans l'Éducation nationale, avec des phénomènes analogues (flexibilité et externalisation des tâches, localisation des financements publics qui fait ressembler les rectorats à des entreprises, personnels de moins en moins protégés avec des droits immédiats ou futurs payés à la prestation, éclatement des cadres juridiques qui ne sont respectés qu'en fonction des besoins). Le constat du congrès de Strasbourg se confirme : vacataires remerciés au bout de 200 heures, droits immédiats et futurs sur la protection sociale, les congés, le reclassement qui sont bradés. À l'étranger, plus de la moitié des enseignants dans les établissements scolaires et culturels (dont 200 titulaires de l'Éducation nationale) sont recrutés à titre précaire, abandonnés au droit local pour ce qui est de la protection sociale et des retraites. Les gels de crédits, la révision des cartes scolaires pour la rentrée 2003 vont mettre au chômage de nombreux non-titulaires. Alors même que ce gouvernement programme une baisse des titularisations qui contribue à réduire l'impact des dispositifs Sapin, et laisse sans réponse les non-titulaires recrutés hors du cadre de loi, le SNES se donnera les moyens nécessaires pour mobiliser et organiser l'action.

Les projets de type ATEN que nous avons fait retirer laissent croire que la précarité est un mode de gestion du remplacement des personnels titulaires et que les non-titulaires peuvent se passer de revendiquer des droits statutaires. L'émiettement, la segmentation des situations de précarité sont un frein puissant à la mobilisation des personnels. Ainsi, la bataille contre la vacance n'a pu être pour l'heure gagnée, malgré une mobilisation de plus en plus importante des établissements et le refus de plus en plus déclaré des parents d'élèves. Le SNES exige l'abolition immédiate du recours à la vacance. Le SNES renforcera sa campagne en direction des établissements et de l'opinion publique, notamment pour permettre d'organiser des actions sur cette question. Il placera davantage la précarité au centre de ses publications (*L'US*, dossiers spéciaux).

Le SNES réaffirme sa revendication de l'arrêt du recours à l'emploi précaire. Toutes les missions doivent être assurées par des titulaires. L'arrêt du recrutement de nouveaux précaires ne sera effectif que par l'augmentation des recrutements de personnels titulaires dans le cadre d'un plan pluriannuel de recrutements et de créations effectives d'emplois, y compris pour la titularisation.

Le SNES réaffirme son attachement à une titularisation des non-titulaires qui ne brade ni le corps d'accueil, ni la formation, ni le reclassement, qui reconnaisse l'expérience. Il réaffirme les mandats du congrès de Strasbourg et agira pour faire avancer la demande d'entrée en deuxième année d'IUFM des

non-titulaires, c'est-à-dire la dispense des épreuves théoriques des concours et la titularisation par une inspection dans le cadre d'un stage. À l'étranger, il faut donner la possibilité d'effectuer l'année de stage sur place : trop nombreux sont les collègues qui renoncent au bénéfice du concours parce qu'il leur est impossible de se rendre en France.

Il dénonce et agira contre les insuffisances de la loi Sapin, (calcul de l'ancienneté, nature des épreuves, meilleure prise en compte de l'expérience dans l'examen professionnel, malthusianisme des jurys, pourvoi de tous les postes, transformation des crédits en emplois budgétisés).

Le SNES exige un engagement à créer des dispositifs ambitieux de formation pour la titularisation qui dépasse le cadre de la loi Sapin.

Cet engagement doit consister à garantir le réemploi de tous

les non-titulaires sous les décrets les plus favorables, le droit incontournable à la formation – adaptée à la diversité des parcours – dès lors qu'ils ont été recrutés, des droits professionnels et sociaux analogues aux titulaires, une rémunération unifiée et en cohérence avec l'avancement des titulaires (cf. motion de Strasbourg), la reconnaissance et la validation de l'expérience et de l'ancienneté, des périodes d'inactivité et de formation, notamment pour le reclassement. À partir d'un examen précis des contingents, il faut, à côté de nos demandes d'entrée en deuxième année d'IUFM, mettre immédiatement en place d'autres dispositifs pour mieux répondre aux situations des non-titulaires nouvellement recrutés : possibilités d'accès à des cycles préparatoires, décharges de services pouvant aller jusqu'à l'année complète.

## MANDATS DU CONGRÈS DU MANS (2005)

### EXTRAITS DU THÈME II : QUELS PERSONNELS POUR QUELLE ÉCOLE ?

#### La permanence de la précarité

« L'inadéquation entre besoins et postes mis au concours, les suppressions de postes sans précédent, la remise en cause du système de remplacement assuré par des titulaires : tout ceci montre qu'il faut conjuguer avec plus de force la lutte contre la précarité et la défense des statuts du service public d'éducation. L'État a continué sa politique de recrutement des personnels précaires durant ces dernières années et a recruté entre 1999 et 2001 plus de non-titulaires que de titulaires. En janvier 2005, 24 300 enseignants non titulaires sont employés (43 400 en 2003), entre 5 000 et 10 000 sont au chômage. Le recours à la vacance continue de se développer. De nombreux contractuels n'ont d'autres choix que la vacance. L'application de la loi Sapin qui malgré ses insuffisances offrait de nouvelles possibilités aux non titulaires a souffert de la baisse des postes offerts, de la difficulté de beaucoup à atteindre l'ancienneté requise, du malthusianisme des jurys de l'examen professionnel. Ainsi, en quatre sessions sur cinq, seule un peu plus de la moitié des ayants droit a été titularisée.

#### Les réponses revendicatives

*“Le SNES affirme l'actualité des principes essentiels du statut de la fonction publique. L'efficacité du service public sera mieux servie par des personnels qualifiés, par un fonctionnement démocratique de ses services, par des garanties en matière de carrière offertes à tous, par la transparence des opérations de gestion. La réforme de la fonction publique telle qu'elle se dessine au travers des cadres statutaires nie la spécificité des métiers, leur exigence de qualification et le principe d'égalité de traitement des personnels. Le SNES y opposera ses revendications. La mobilité professionnelle volontaire doit être facilitée par l'institution. Elle se construit en particulier sur la formation et suppose le développement des congés formation et le rétablissement des congés de mobilité...”*

#### Agir contre la précarité

##### Listes complémentaires type premier degré

Cette proposition a été largement débattue lors des congrès académiques et en commission. Les contributions issues des congrès académiques ont exprimé des réserves majeures et souligné les dangers d'un tel dispositif.

Dans le cadre du travail que le SNES va engager sur la rénovation des concours, la réflexion sur le lien entre recrutements et précarité sera poursuivie.

#### Résorber la précarité

2005 est la dernière session du plan Sapin de résorption de la précarité. Le SNES demande que la totalité des postes budgétés pour cette session soit effectivement utilisée et que s'engagent des négociations pour de nouvelles mesures. À l'issue de cette session, les non titulaires de la MGI, des GRETA et CFA n'auront plus dans l'immédiat de titularisation possible sur leurs missions.

La résorption de la précarité passe par une politique de créations d'emplois et d'augmentation des recrutements, par l'arrêt du recours aux non-titulaires. Le congrès rappelle les mandats de Toulouse : attaché à une titularisation qui ne brade ni le corps d'accueil, ni la formation, ni le reclassement, qui reconnaisse l'expérience, le SNES réaffirme la nécessité d'un plan de titularisation pour tous les non titulaires qu'ils soient en poste ou au chômage, qui s'appuie sur deux voies : concours internes et entrée en deuxième année d'IUFM (dispense des épreuves théoriques des concours et titularisation par l'inspection dans le cadre d'un stage). Il convient de garantir le réemploi, des droits

sociaux et professionnels analogues à ceux des titulaires, l'accès à la formation avec décharges de service pouvant aller jusqu'à l'année complète, l'accès à des cycles préparatoires pour les non titulaires nouvellement recrutés. La situation des contractuels est particulièrement difficile : à la précarité, s'ajoute un reclassement très loin de prendre en compte l'ancienneté en cas de titularisation.

Les salaires des contractuels sont fixés par chaque recteur, ou par la hiérarchie locale pour les recrutés à l'étranger, les textes ministériels précisant seulement des indices minimum et maximum. Si certains sont payés à l'indice maximum dans des disciplines où le recrutement est difficile, la plupart sont payés à l'indice minimum. Or plus l'indice est bas, plus le contractuel perd d'ancienneté quand il est titularisé. De plus, certains sont en poste depuis très longtemps et voient leur salaire peu ou pas revalorisé. Le SNES réaffirme sa revendication : une rémunération unifiée en cohérence avec la grille de rémunération des titulaires permettant un reclassement tenant réellement compte de l'ancienneté. C'est pourquoi le SNES s'oppose à l'introduction du CDI. Une transposition juste de la directive européenne devrait notamment se traduire par l'interdiction d'embaucher des contractuels. Il n'est pas acceptable que ce projet de loi installe les non titulaires dans un statut qui n'est pas celui des fonctionnaires. »

## CLERMONT-FERRAND (2007)

### Thème II - Des personnels respectés dans leurs métiers, leurs qualifications et leurs droits

**2.2.4. Non-titulaires** « Le SNES refuse les formes d'emploi précaire qui se multiplient dans l'éducation et dans l'enseignement (CDD, AED, CAE, « contrats d'avenir », recours accru à la vacance...) et, qui se substituent à des emplois statutaires existants ou qui devraient être créés pour satisfaire les nouveaux besoins. Le recours aux non titulaires participe d'une politique de contestation du statut. La création du CDI dans la fonction publique crée une situation d'emploi pérenne en dehors du statut de fonctionnaire et ne garantit pas aux contractuels les droits reconnus aux titulaires.

Le SNES demande l'abrogation de la loi du 26 juillet 2005 (articles 13 et 14). La limitation du recours à l'emploi précaire imposée par la transposition de la directive européenne aurait dû être assurée par un plan de titularisation, le respect du statut du fonctionnaire et l'arrêt du recrutement de non-titulaires. Le SNES s'oppose au recours aux professeurs associés que l'administration veut développer en utilisant le décret du 8 mars 2007. Du fait des choix politiques (suppressions d'emploi massives, de la suppression du CFA et de la réforme de la CPA, politique des remplacements...) les non titulaires subissent le chômage et la vacance continue de se développer. Le plan Sapin a échoué dans l'objectif de résorption de la précarité ; l'administration du MEN l'a abandonné et n'a même pas jugé utile d'en présenter un bilan final. Dans la période de son application, des milliers de postes aux concours ont été supprimés. Si le CDI concerne actuellement un millier de non titulaires, sa création s'est accompagnée de stratégies rectorales écartant les contractuels les plus anciens.

Le congrès réaffirme la nécessité d'un plan de titularisation, de tous les non-titulaires en poste, contractuels CDD ou CDI,

vacataires ou au chômage, intervenant en formation initiale, dans la mission d'insertion MGIEN ou en formation continue des adultes. Les corps de titularisation doivent être ceux des certifiés, des CPE et CO-Psy. À cette fin, le SNES agira pour relancer la dynamique de professionnalisation des missions d'ingénierie de la formation. La réussite de ce plan doit être assurée par l'arrêt du recrutement de non-titulaires et par une politique d'augmentation des recrutements et des créations d'emploi.

Ce plan permettant de reconnaître l'expérience et les compétences acquises, en particulier sur la base de l'ancienneté de service doit s'appuyer sur deux voies : le concours interne et l'entrée en deuxième année d'IUFM par la dispense des épreuves théoriques des concours et la titularisation à la suite de la validation de la formation par le jury de l'EQP. Il convient de garantir aux non-titulaires l'accès à la formation avec décharges de service pouvant aller jusqu'à l'année complète. Il convient de leur garantir le réemploi, des droits sociaux et professionnels analogues à ceux des titulaires.

Le SNES revendique le reclassement par reconstitution de carrière pour tous les néo titulaires, en particulier l'abandon des clauses butoir opposées aux ex contractuels. La gestion des non titulaires doit se faire dans un cadre paritaire. Le SNES agira pour la mise en place dès la rentrée 2007 des CPC que la FSU a fait inscrire dans le décret du 17 janvier 1986 modifié. Elles doivent être saisies des conditions d'emploi, de rémunération et de déroulement de la carrière des non titulaires. Les collègues en CDI doivent se voir reconnu un droit à mutation volontaire, y compris interacadémique. Le SNES approfondira la question de ses modalités. En tout état de cause, les demandes doivent être examinées dans les CPC et dans une commission nationale qu'il conviendrait de créer.

Les rémunérations de tous les non titulaires doivent être fixées nationalement et évoluer en référence à la grille des MA revalorisée, en fonction du niveau de qualification. Il convient d'aboutir à deux échelles MA I (485-683) et MA II (450-608), ce qui passe par la suppression de l'échelle des MA III et l'intégration des MA III dans la catégorie MAII et des MAII dans celle des MAI.

Face à la remise en cause permanente des droits obtenus

par la lutte syndicale, la bataille est à mener conjointement par les personnels titulaires et non titulaires. Plus que jamais, il importe de ne pas laisser les précaires isolés et de les syndiquer. Le SNES doit continuer à construire une forte mobilisation de toute la profession contre la précarité. Il contribuera aux initiatives fédérales, dont le congrès de la FSU a fait une priorité. »

### Thème III – Quel syndicalisme pour aller de l'avant

**2.2.2.** « Le SNES doit continuer à développer des collectifs académiques de non-titulaires et à organiser des formations qui leur sont réellement destinées, plus systématiquement aller à leur rencontre, les réunir, les défendre, les aider à s'organiser, à s'intégrer dans leur S1 en intégrant mieux les revendications des personnels précaires dans celles globales du syndicat à tous les niveaux. »

### Texte d'appel. Pour l'action fédérale contre la précarité

« L'aggravation de la précarité s'est accompagnée de l'isolement des salariés qui la vivent. Le choix gouvernemental d'éclater les situations s'accompagne du refus de l'administration de recenser les précaires. La responsabilité syndicale est de rendre visibles les situations de précarité, d'organiser les solidarités entre titulaires et non titulaires. Le congrès propose que le recensement et la constitution d'un livre blanc de la précarité nourrissent l'action fédérale décidée au congrès de Marseille. Ce livre blanc pourrait regrouper les témoignages ; tant sur les situations vécues que sur les missions non ou mal assurées comme celles qui sont déqualifiées. Sa publication pourrait être l'occasion d'une initiative nationale fédérale. Ce recensement doit s'engager dès maintenant dans les établissements, en lien avec les mobilisations contre les suppressions de postes et participera de l'action pour assurer le réemploi des non titulaires. Les S1 dénonceront les remplacements non assurés avant 15 jours / 3 semaines alors que 25 000 non titulaires ont été mis au chômage et qu'un tiers d'entre eux se retrouve désormais au RMI. La mobilisation du SNES pour l'élection des commissions consultatives paritaires sera l'occasion de renforcer la syndicalisation des non titulaires et de porter les revendications définies par le congrès de Clermont-Ferrand en particulier celle du plan de titularisation. »

**Déclaration de la FSU lors de la réunion du conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 6 décembre 2004.** « À l'origine de la directive 1999/70/CEE, un accord entre la CES et les représentants des syndicats d'employeurs en vue de lutter contre la précarité. L'application de la directive ne saurait entraîner une détérioration de la situation des salariés.

Pour la FSU, l'état français pour être en conformité avec cette directive, devait agir dans deux directions :

- Limiter le recours à des agents non titulaires, le statut de fonctionnaire protégeant les agents. À cette fin, revoir l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 tel qu'il a été réécrit en 1987 et mettre fin à cette disposition qui permet de recruter des non titulaires pour les emplois du niveau de la catégorie A sous la seule justification des « besoins du service ».

- Respecter l'article 6 de cette loi. Le recours à des contrats de durée limitée, renouvelés après une période de chômage, ou à des contrats à temps partiel permet en effet de contourner les dispositions inscrites dans la loi.

Créer les emplois nécessaires et recruter des fonctionnaires en nombre suffisant.

Faire bénéficier les actuels non titulaires de dispositions diversifiées de titularisation. Réemployer ceux qui sont actuellement au chômage, qui concerne actuellement entre 5 et 10 000 contractuels enseignants.

C'est donc une politique de résorption de la précarité et le respect du statut de la Fonction publique que l'État français doit mettre en œuvre. À ce titre, une application rigoureuse de la loi Sapin de janvier 2001 serait un premier signe de cette volonté politique.

Nous ne voyons pas dans l'action gouvernementale l'affirmation d'une telle politique. Au contraire, sous prétexte de mise en conformité avec la directive européenne, il est proposé la création d'un nouveau type d'emplois permanents d'agents non titulaires de l'État, différent du statut de fonctionnaire, qui n'en offrirait ni les garanties et ni les droits. C'est de fait une atteinte majeure portée au statut, alors même que le texte n'écarte pas le risque d'une précarité très forte pour les agents non titulaires.

Les CDD peuvent avoir une durée très brève (article 7-I) ; on pourrait imaginer la succession de 36 contrats de deux mois,

de 72 contrats de 1 mois. Cette rédaction est-elle bien conforme à la directive ?

Les contrats conclus « dans le cadre d'un programme de formation, insertion, reconversion professionnelle ou formation professionnelle d'apprentissage » sont exclus d'une reconduction en CDD (Article 7-II). Cela ne crée pas de difficulté s'il s'agit des contrats des formés puisque ce type de contrat a une durée nécessaire définie.

En revanche, l'exposé des motifs nous indique que cela exclut les enseignants qui dispensent les formations afférentes à ce type de contrat ; nous contestons absolument l'argumentation qui fonde cette exclusion. Ces formations correspondent à un besoin pérenne, reconnu par la loi s'agissant de l'apprentissage et de la formation continue. Les dispositions actées par le protocole de juillet 2000 sur la résorption de la précarité étaient ouvertes aux agents « quel que soit le mode de financement de leur rémunération ». Il y a donc bien régression de ce point de vue.

Le texte proposé borne l'emploi des contractuels qui assurent ces missions. Ces personnes sont donc condamnées au chômage, à moins qu'elles ne réussissent de par leur propre initiative à intégrer un corps de fonctionnaires ou tout autre emploi. Il faudra recruter d'autres personnes pour remplacer celles qui auront été mises en fin de contrat. Tout cela va à l'encontre des objectifs affichés.

En conclusion, la FSU conteste que ce projet de loi réponde aux objectifs de la directive.

Les agents non titulaires, qui n'auraient pas six années de contrats renouvelés, sont toujours soumis à autant d'incertitude dans leur vie professionnelle.

À l'issue des six années, le texte n'apporte pas d'assurance de réemploi. Ceux qui seraient réemployés ne bénéficieraient pas des droits des fonctionnaires. Les salariés du privé savent que le CDI n'assure pas la garantie de l'emploi. Ils seront en outre écartés du droit à pension, du droit de mutation, de celui à une carrière... pour n'en citer que quelques-unes.

La FSU analyse la création du CDI comme une arme formidable contre le statut.

C'est pourquoi elle se prononce contre le texte et demande l'ouverture de négociations sur ce dossier ».

## PERPIGNAN 2009

### Thème II

#### Pour des personnels revalorisés

**1.1.2.1.** En premier lieu, le SNES dénonce la volonté de développer le recours aux contrats aidés et aux non titulaires, installés dans la précarité. Il dénonce aussi le recours aux contrats aidés, dont la dernière illustration est la décision de recruter 5 000 « médiateurs de la vie scolaire ». Il combat le développement des recrutements locaux et l'hypothèse de contrats de droit privé inscrites dans le livre blanc pour les contractuels exerçant des missions autres que de « souveraineté ». Pour les actuels agents non titulaires, le SNES défend l'élaboration de règles collectives, transparentes dans un cadre national au plus proche de celles qui valent pour les titulaires, et l'adoption d'un plan de titularisation (voir 1.4.). Il rappelle son opposition à la vacation et à la création du CDI dans la fonction publique. Il dénonce la dérive qui consiste à proposer des contrats non viables, en particulier en FCA. Cela s'apparente à un licenciement.

#### 1.1.3. Le rôle des CAP

(...) Les CCP des agents non titulaires viennent d'être élus. Les représentants du SNES y porteront l'exigence de règles collectives de gestion pour ces personnels. Le SNES demande que les CCP soient réunies selon un calendrier régulier et sur ordre du jour incluant le recrutement, les renouvellements de contrat, les affectations, les mutations et l'avancement. Elles doivent être aussi le recours contre les manquements aux textes les concernant. Afin que les représentants des personnels élus puissent exercer pleinement leur mandat, ils doivent bénéficier de garanties contre le licenciement et toute tentative de représailles antisyndicales.

#### 1.4. Le recrutement

L'égalité d'accès à l'emploi public exige que le recrutement se fasse par concours.

La Fonction publique et les entreprises vont être en concurrence pour le recrutement de salariés qualifiés. Des dispositifs de pré recrutement, sous statut de fonctionnaire stagiaire, sont indispensables pour attirer vers les métiers de la Fonction publique. Associés à des bourses plus nombreuses et revalorisées, à l'allocation d'autonomie, ils auraient aussi pour effet d'apporter une aide matérielle décisive à de nombreux étudiants et favoriser l'accès à la Fonction publique des jeunes issus de famille défavorisées. C'est ainsi que, dans le respect des principes de la République laïque et du recrutement par concours, la Fonction publique pourra s'assurer de la « diversité » de ses agents.

Des milliers d'agents contractuels sont maintenus dans la précarité. Le congrès confirme les revendications, basées sur une dispense des épreuves théoriques du concours liée à l'expérience des intéressés, qu'il a élaborées pour la titularisation au congrès de Clermont-Ferrand.

Les mesures de ce plan doivent être accessibles aux agents non titulaires, titulaires d'une licence et recrutés avant la rentrée 2009. La titularisation intervient à l'issue de l'année de stage, laquelle doit comporter une formation, après validation selon des règles communes.

#### 4.4. La situation des non-titulaires

L'emploi des non titulaires est menacé par les suppressions de postes et le développement des heures supplémentaires. Les succès de l'action syndicale de refus des HS ont permis le réemploi de certains d'entre eux.

Face à la réduction des postes aux concours, à la volonté de développer le recours au contrat, l'intervention syndicale sur ce dossier est essentielle (cf. 1-4).

Les mandats d'un réemploi de tous et de l'abolition de la vacation, de l'arrêt du recrutement de nouveaux non titulaires, d'un plan de titularisation demeurent d'actualité. Le congrès de Clermont-Ferrand a formalisé nos demandes de deux grilles indiciaires revalorisées pour tous les non titulaires et formulé l'exigence d'un droit à mutation volontaire des personnels en CDI, y compris au niveau inter académique. Le congrès propose de l'organiser par un dispositif de type « ineat-exeat », respectant les capacités d'accueil des académies et contrôlé par un groupe de travail national. Ce droit serait ouvert à tous les contractuels ayant exercé depuis plusieurs années et qui doivent suivre un conjoint. Il faut que leur ancienneté, et sa traduction sur le traitement, soit reconnue dans l'académie d'arrivée.

Les contractuels en CDI sont censés exercer dans le ressort de l'académie. À l'opposé, certains recteurs tentent de les affecter définitivement sur des emplois vacants, soustraits au mouvement des titulaires, ce qui n'est pas acceptable pour le SNES. A chaque non titulaire doit être proposé un établissement de rattachement. Les non titulaires doivent percevoir des indemnités de déplacement.

Les affectations annuelles, comme les demandes de changement de zone au sein de l'académie, doivent être examinées en CCP à l'issue des mouvements intra. Vacataires et contractuels sont mis en concurrence à tel point que l'ancienneté des agents n'est plus assurée pour l'octroi d'un poste et les affectations. Tous les non titulaires doivent être affectés en fonction de leur ancienneté et de leurs vœux.

### BIBLIOGRAPHIE

- *Qu'est-ce que la FSU ?* de Gérard Aschieri, éditions l'Archipel, « l'information citoyenne ».
- *Les « intellos précaires »*, d'Anne et Marine Rambach, éditions Fayard.
- *Les Nouveaux intellos précaires*, d'Anne et Marine Rambach, 2009. Éditions Stock.
- *Précarité*. « Point de vue du mouvement social » (collectif) AC !, 42, rue d'Avron, 75020 Paris.
- *L'observatoire de l'emploi public*. Rapport annuel. La Documentation française.
- *Les agents non titulaires de l'État de la fonction publique d'État, entre précarité et pérennité*, de Carole Moniole, éditions LGDT. Bibliothèque du droit public.
- *Le salarié de la précarité*, de Serge Paugam, PUF.
- *Les métamorphoses de la question sociale*, de Robert Castel, Folio, essais.
- *L'insécurité sociale*, de Robert Castel, La République des Idées, Seuil.
- *Vivre au minimum*, enquête dans l'Europe de la précarité, Catherine Levy, La Dispute.
- *Précaires de tous les pays, mobilisez-vous*, ATAC, Mille et une nuits.

## Sections académiques du SNES

**Aix-Marseille :** 12, place du Général-de-Gaulle, 13001 Marseille  
Tél. : 04 91 13 62 81  
Fax : 04 91 13 62 83  
Mél : s3aix@sn.es.edu  
Site Internet : www.aix.sn.es.edu

**Amiens :** 25, rue Riolan, 80000 Amiens  
Tél. : 03 22 71 67 90  
Fax : 03 22 71 67 92  
Mél : s3ami@sn.es.edu  
Site Internet : www.amiens.sn.es.edu

**Besançon :** 19, av. Edouard-Droz, 25018 Besançon, BP 395  
Tél. : 03 81 47 47 90  
Fax : 03 81 47 47 91  
Mél : s3bes@sn.es.edu  
Site Internet : www.besancon.sn.es.edu

**Bordeaux :** 138, rue de Pessac, 33000 Bordeaux  
Tél. : 05 57 81 62 40  
Fax : 05 57 81 62 41  
Mél : s3bor@sn.es.edu  
Site Internet : www.bordeaux.sn.es.edu

**Caen :** 206, rue Saint-Jean, BP 93108, 14019 Caen Cedex 2  
Tél. : 02 31 83 81 60 ou 61  
Fax : 02 31 83 81 63  
Mél : s3cae@sn.es.edu  
Site Internet : www.caen.sn.es.edu

**Clermont :** Maison du Peuple, 29, rue Gabriel Péri, 63000 Clermont-Ferrand  
Tél. : 04 73 36 01 67  
Fax : 04 73 36 07 77  
Mél : s3cle@sn.es.edu  
Site Internet : www.clermont.sn.es.edu

**Corse :** Immeuble Beaulieu, avenue du Pt-Kennedy, 20090 Ajaccio  
Tél. : Ajaccio : 04 95 23 15 64  
Bastia : 04 95 32 41 10  
Fax : Ajaccio : 04 95 22 73 88  
Bastia : 04 95 31 71 74  
Mél Ajaccio : s3corscor@wanadoo.fr  
Mél Bastia : s3cor@sn.es.edu  
Site Internet : www.corse.sn.es.edu

**Créteil :** 3, rue Gouyon-du-Verger, 94112 Arcueil Cedex  
Tél. : 08 11 11 03 83\*  
Fax : 01 41 24 80 61  
Mél : s3cre@sn.es.edu  
Site Internet : www.creteil.sn.es.edu

**Dijon :** 6, allée Cardinal-de-Givry, 21000 Dijon  
Tél. : 03 80 73 32 70  
Fax : 03 80 71 54 00  
Mél : s3dij@sn.es.edu  
Site Internet : www.dijon.sn.es.edu

**Grenoble :** 16, av. du 8-Mai-45, BP 137, 38403 Saint-Martin-d'Hères Cedex  
Tél. : 04 76 62 83 30  
Fax : 04 76 62 29 64  
Mél : s3gre@sn.es.edu  
Site Internet : www.grenoble.sn.es.edu

Guadeloupe : 2, résidence « Les Alpiniens », Morne-Caruel, 97139 Les Abymes  
Tél. : 05 90 90 10 21  
Fax : 05 90 83 96 14  
Mél : s3gua@sn.es.edu  
Site Internet : www.guadeloupe.sn.es.edu

**Guyane :** Mont-Lucas, bât. G, local C 34-35, BP 847, 97339 Cayenne Cedex  
Tél. : 05 94 30 05 69  
Fax : 05 94 38 36 58  
Mél : s3guy@sn.es.edu  
Site Internet : www.guyane.sn.es.edu

**Lille :** 209, rue Nationale, 59800 Lille  
Tél. : 03 20 06 77 41  
Fax : 03 20 06 77 49  
Mél : s3lil@sn.es.edu  
Site Internet : www.lille.sn.es.edu

**Limoges :** 40, av. Saint-Surin, 87000 Limoges  
Tél. : 05 55 79 61 24  
Fax : 05 55 32 87 16  
Mél : s3lim@sn.es.edu  
Site Internet : www.limoges.sn.es.edu

**Lyon :** 16, rue d'Aguesseau, 69007 Lyon  
Tél. : 04 78 58 03 33  
Fax : 04 78 72 19 97  
Mél : s3lyo@sn.es.edu  
Site Internet : www.lyon.sn.es.edu

**Martinique :** Cité Bon Air, bât. B, route des Religieuses, 97200 Fort-de-France  
Tél. : 05 96 63 63 27  
Fax : 05 96 71 89 43  
Mél : s3mar@sn.es.edu  
Site Internet : www.martinique.sn.es.edu

**Mayotte :** 12, résidence Bellecombe, 110, lotissement Les Trois-Vallées, Majicavo, 97600 Mamoudzou  
Tél. : 02 69 62 50 68  
Fax : 02 69 62 50 68  
Mél : mayotte@sn.es.edu  
Site Internet : www.mayotte.sn.es.edu

**Montpellier :** Enclos des Lys B, 585, rue de l'Aiguelongue, 34090 Montpellier  
Tél. : 04 67 54 10 70  
Fax : 04 67 54 09 81  
Mél : s3mon@sn.es.edu  
Site Internet : www.montpellier.sn.es.edu

**Nancy-Metz :** 15, rue Godron, BP 72235, 54022 Nancy Cedex  
Tél. : 03 83 35 20 69  
Fax : 03 63 55 60 18  
Mél : s3nan@sn.es.edu  
Site Internet : www.nancy.sn.es.edu

**Nantes :** 15, rue Dobrée, 44100 Nantes  
Tél. : 02 40 73 52 38  
Fax : 02 40 73 08 35  
Mél : s3nat@sn.es.edu  
Site Internet : www.nantes.sn.es.edu

**Nice :** 264, bd de la Madeleine, 06000 Nice  
Tél. : 04 97 11 81 53  
Fax : 04 97 11 81 51  
Mél : muts.nice@nice.sn.es.edu  
Site Internet : www.nice.sn.es.edu

**Orléans-Tours :** 9, rue du Faubourg-Saint-Jean, 45000 Orléans  
Tél. : 02 38 78 07 80  
Fax : 02 38 78 07 81  
Mél : s3orl@sn.es.edu  
Site Internet : www.orleans.sn.es.edu

**Paris :** 3, rue Gouyon-du-Verger, 94112 Arcueil  
Tél. : 08 11 11 03 81\*  
Fax : 01 41 24 80 59  
Mél : s3par@sn.es.edu  
Site Internet : www.paris.sn.es.edu

**Poitiers :** Maison des Syndicats, 16, av. du Parc-d'Artillerie, 86034 Poitiers Cedex  
Tél. : 05 49 01 34 44  
Fax : 05 49 37 00 24  
Mél : s3poi@sn.es.edu  
Site Internet : www.poitiers.sn.es.edu

**Reims :** 35/37, rue Ponsardin, 51100 Reims  
Tél. : 03 26 88 52 66  
Fax : 03 26 88 17 70  
Mél : s3rei@sn.es.edu  
Site Internet : www.reims.sn.es.edu

**Rennes :** 24, rue Marc-Sangnier, 35200 Rennes  
Tél. : 02 99 84 37 00  
Fax : 02 99 36 93 64  
Mél : s3ren@sn.es.edu  
Site Internet : www.rennes.sn.es.edu

**Réunion :** Rés. Les Longanis, bat. C n° 7, Le Moufia BP 30072, 97491 Sainte-Clotilde Cedex 01  
Tél. : 02 62 97 27 91  
Fax : 02 62 97 27 92  
Mél : s3reu@sn.es.edu  
Site Internet : www.reunion.sn.es.edu

**Rouen :** 14, bd des Belges, BP 543, 76005 Rouen Cedex  
Tél. : 02 35 98 26 03  
Fax : 02 35 98 29 91  
Mél : s3rou@sn.es.edu  
Site Internet : www.rouen.sn.es.edu

**Strasbourg :** 13A, bd Wilson, 67000 Strasbourg  
Tél. : 03 88 75 00 82  
Fax : 03 88 75 00 84  
Mél : s3str@sn.es.edu  
Site Internet : www.strasbourg.sn.es.edu

**Toulouse :** 2, avenue Jean-Rieux, 31500 Toulouse  
Tél. : 05 61 34 38 51  
Fax : 05 61 34 38 38  
Mél : mutations@toulouse.sn.es.edu  
Site Internet : www.toulouse.sn.es.edu

**Versailles :** 3, rue Gouyon-du-Verger, 94112 Arcueil  
Tél. : 08 11 11 03 84\* ou 85\*  
Fax : 01 41 24 80 62  
Mél : s3ver@sn.es.edu  
Site Internet : www.versailles.sn.es.edu

\* Prix d'un appel local

## Rectorats

**Aix-Marseille :** Place Lucien Paye 13621 Aix-en-Provence, Cedex 1  
Tél : 04.42.91.70.00

**Amiens :** 20, bd Alsace-Lorraine 80063 Amiens Cedex 9  
Tél : 03.22.82.38.23

**Besançon :** 10, rue de la Convention, 25030 Besançon Cedex  
Tél : 03.81.65.47.00

**Bordeaux :** 5, rue Joseph-de-Carayon-Latour, BP 935, 33060 Bordeaux Cedex  
Tél : 05.57.57.38.00

**Caen :** 168, rue Caponière, BP 6184, 14061 Caen Cedex  
Tél : 02.31.30.15.00

**Clermont :** 3, avenue Vercingétorix, 63033 Clermont-Ferrand Cedex 1  
Tél : 04.73.99.30.00

**Corse :** Bd Pascal-Rossini, BP 808, 20192 Ajaccio Cedex 4  
Tél : 04.95.50.33.33

**Créteil :** 4, rue Georges-Enesco, 94010 Créteil Cedex  
Tél : 01.49.81.60.60

**Dijon :** 51, rue Monge, BP 1516 21033 Dijon Cedex  
Tél : 03.80.44.84.00

**Grenoble :** 7, place Bir-Hakeim, BP 1065, 38021 Grenoble Cedex  
Tél : 04.76.74.70.00

**Guadeloupe :** Assainissement, BP 480 97110 Pointe-à-Pitre Cedex  
Tél : 05.90.93.83.83

**Guyane :** BP 9281 97392 Cayenne Cedex 2  
Tél : 05.94.25.58.58

**Lille :** 20, rue Saint-Jacques, BP 709, 59033 Lille Cedex  
Tél : 03.20.15.60.00

**Limoges :** 13, rue François-Chénieux, 87031 Limoges Cedex  
Tél : 05.55.11.40.40

**Lyon :** 92, rue de Marseille, BP 7227, 69354 Lyon Cedex 07  
Tél : 04.72.80.60.60

**Martinique :** Quartier Terreville 97279 Schoelcher Cedex  
Tél : 05.96.52.25.00

**Montpellier :** 31, rue de l'Université, 34064 Montpellier Cedex 2  
Tél : 04.67.91.47.00

**Nancy-Metz :** 2, rue Ph.-de-Gueldres, 54035 Nancy  
Tél : 03.83.86.20.20

**Nantes :** 4, rue de la Houssinière, BP 72616, 44326 Nantes Cedex 3  
Tél : 02.40.37.37.37

**Nice :** 53, avenue Cap-de-Croix, 06181 Nice Cedex 2  
Tél : 04.93.53.70.70

**Orléans-Tours :** 21, rue Saint-Etienne, 45043 Orléans Cedex 1  
Tél : 02.38.79.38.79

**Paris :** 94, avenue Gambetta, 75984 Paris Cedex 20  
Tél : 01.44.62.40.40

**Poitiers :** 5, cité de la Traverse, BP 625 86022 Poitiers Cedex  
Tél : 05.49.54.70.00

**Reims :** 1, rue Navier, 51082 Reims Cedex  
Tél : 03.26.05.69.69

**Rennes :** 96, rue d'Antrain, 35044 Rennes Cedex  
Tél : 02.23.21.77.77

**Réunion :** Moufia, 24, av G.-Brassens, 97702 Saint-Denis-Messag, Cedex 9  
Tél : 02.62.48.10.10

**Rouen :** 25, rue de Fontenelle, 76037 Rouen Cedex 1  
Tél : 02.35.14.75.00

**Strasbourg :** 6, rue de la Toussaint, 67975 Strasbourg Cedex 9  
Tél : 03.88.23.37.23

**Toulouse :** Place Saint-Jacques, 31073 Toulouse Cedex  
Tél : 05.61.36.40.00

**Versailles :** 3, bd de Lesseps, 78017 Versailles Cedex  
Tél : 01.30.83.44.44

## Adresses utiles

**DPE :** Direction des personnels enseignants, 72, rue Régault, 75013 Paris.  
**MEN :** Ministère de l'Éducation nationale, 110, rue de Grenelle, 75537 Paris.

## Sites à consulter

http:// [www.service.public.fr](http://www.service.public.fr) • Ministère de l'Éducation nationale : http:// [www.education.gouv.fr/](http://www.education.gouv.fr/)  
• Ministère de la Fonction publique : http:// [www.fonction publique.gouv.fr/](http://www.fonction publique.gouv.fr/) • Ircantec : http:// [www.ircantec.fr](http://www.ircantec.fr/)  
• Pôle emploi : http:// [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) • ACI : http:// [www.aci.org](http://www.aci.org) • CNED : http:// [www.cned.fr](http://www.cned.fr) • SNES : http:// [www.sn.es.edu](http://www.sn.es.edu)



## TABLE DES SIGLES

- **AED** : Assistant d'éducation.
- **AE** : Adjoint d'enseignement.
- **AEFE** : Agence pour l'enseignement du français à l'étranger.
- **AFR** : Allocation formation-reclassement.
- **ATOS** : (Personnels) administratifs, techniciens, ouvriers et de service.
- **ARE** : Allocation d'aide au retour à l'emploi
- **BO** : Bulletin officiel de l'Éducation nationale
- **CA** : Contrat d'avenir
- **CA-CPE** : Certificat d'aptitude aux fonctions de CPE.
- **CA-E** : Contrat d'accompagnement
- **CAPA** : Commission administrative paritaire académique.
- **CAPE** : Certificat d'aptitude au professorat des écoles.
- **CAPEPS** : Certificat d'aptitude au professorat de l'éducation physique et sportive.
- **CAPES** : Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré.
- **CAPET** : Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique.
- **CAPLP2** : Certificat d'aptitude au professorat des lycées professionnels (deuxième grade).
- **CAPN** : Commission administrative paritaire nationale.
- **CDI** : Contrat à durée indéterminée.
- **CFC** : Conseiller en formation continue.
- **CMU** : Couverture maladie universelle.
- **CNED** : Centre national d'enseignement à distance.
- **CO-Psy** : Conseiller d'orientation-psychologue.
- **CP-CAPE** : Cycle préparatoire au CAPE.
- **CP-CAPET** : Cycle préparatoire au CAPET.
- **CPE** : Conseiller principal d'éducation
- **CPGE** : Classe préparatoire aux grandes écoles.
- **CP-CAPLP2** : Cycle préparatoire au CAPLP2.
- **CSFP** : Conseil supérieur de la fonction publique.
- **CTPM** : Comité technique paritaire ministériel.
- **DDTEFP** : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- **DEP** : Division de l'évaluation et de la prospective.
- **DGF** : Direction générale des finances.
- **DPE** : Direction des personnels enseignants des lycées et collèges. Adresse : 34, rue de Châteaudun, 75436 Paris Cedex 09.
- **EVS** : Emploi-vie scolaire
- **FSU** : Fédération syndicale unitaire.
- **GRETA** : Groupement d'établissements.
- **HSA** : Heure supplémentaire année.
- **HSE** : Heure supplémentaire éventuelle.
- **HTS** : Heure à taux spécifique.
- **IA** : Inspection académique.
- **IG** : Inspecteur général.
- **IPR** : Inspecteur pédagogique régional.
- **IRCANTEC** : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.
- **ISOE** : Indemnité de suivi et d'orientation des élèves.
- **IUFM** : Institut universitaire de formation des maîtres.
- **JO** : *Journal officiel*.
- **MA** : Maître auxiliaire.
- **MAGE** (*simple appellation dont on ignore l'origine exacte*) : maître auxiliaire « garanti d'emploi ».
- **MANGUE** (*idem*) : maître auxiliaire non garanti d'emploi.
- **MEN** : Ministère de l'Éducation nationale.
- **MI-SE** : Maître d'internat-surveillant d'externat.
- **MGEN** : Mutuelle générale de l'Éducation nationale.
- **MGI** : Mission générale d'insertion.
- **PLP** : Professeur de lycée professionnel.
- **PV** : Procès-verbal (d'installation).
- **RLR** : Recueil des lois et règlements de l'Éducation nationale.
- **RMI** : Revenu minimal d'insertion.
- **SIAC** : Système d'information et d'aide aux concours.
- **SJR** : Salaire journalier de référence.
- **SNEP** : Syndicat national de l'éducation physique.
- **SNES** : Syndicat national des enseignants de second degré.
- **S1** : Section d'établissement du SNES.
- **S2** : Section départementale du SNES.
- **S3** : Section académique du SNES.
- **S4** : Direction nationale du SNES.
- **SNESUP** : Syndicat national des enseignants supérieurs.
- **SNUIPP** : Syndicat national unitaire des instituteurs, PEGC et professeurs d'école.
- **SR** : Salaire de référence.
- **TPG** : Trésorier-payeur général.
- **TZR** : Titulaire sur zone de remplacement.
- **UNEDIC** : Union pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.
- **US** : *L'Université syndicaliste* (hebdomadaire du SNES).
- **VS** : (fiche) de ventilation des services.
- **ZEP** : Zone d'éducation prioritaire.

# Se syndiquer, pour quoi faire ?

Quand on est non-titulaire, se syndiquer au SNES, c'est d'abord avoir l'assurance d'être renseigné, conseillé, aidé et soutenu sur les affectations, les promotions, la notation, les congés formation, les licenciements, etc. Avec 47 sièges obtenus sur les 99 à pourvoir (les sièges restants étant partagés par 10 autres organisations), le SNES-FSU est le seul syndicat à être représenté dans la quasi-totalité des commissions consultatives paritaires élues pour la première fois au cours de l'année 2008-2009, dans chaque académie.

Comme les titulaires, les non titulaires se reconnaissent majoritairement dans les valeurs portées par notre syndicat et notamment dans le mandat d'un plan de titularisation que nous revendiquons pour ces derniers. Se syndiquer, c'est s'organiser pour faire entendre ses revendications. Les non-titulaires sont représentés dans le SNES, au niveau des instances nationales par le secrétariat national de catégorie et par un collectif national. Ils peuvent être présentés sur les listes à tous les niveaux, participer à la vie militante et organiser des collectifs.

C'est aussi avoir la possibilité de recevoir toutes les publications du SNES, notamment *L'US*, qui informent régulièrement et mettent en débat toutes les questions que se pose la profession.

C'est, avec les collègues de toutes catégories, participer à l'action pour l'amélioration du système éducatif, pour la défense et la promotion du service public. C'est se donner les moyens d'agir pour l'emploi et la défense de ses droits, contre le chômage.

C'est ne pas être isolé dans son académie et son établissement scolaire, parce qu'il est important de pouvoir compter sur la solidarité de tous ses collègues en cas de problèmes (note administrative, licenciement...), d'être mieux intégré dans l'établissement : les sections du SNES (section d'établissement et section académique) en sont le meilleur moyen. Vous pouvez aussi contacter le secteur national des non titulaires du SNES en cas de besoin.

Les attaques sans précédent menées contre l'éducation depuis 2003 et amplifiées depuis 2007 (suppressions massives de postes, dévalorisation de nos métiers, aggravation de la précarité...) nécessitent le renforcement du SNES, le syndicat le plus représentatif du second degré avec 52 % de voix recueillies aux élections professionnelles.

## SE SYNDIQUER C'EST CHER ?

Le SNES aligne ses cotisations sur les traitements. Il ne fait payer aux vacataires qu'une cotisation couvrant le prix des publications ; une cotisation à 20 euros est établie pour les situations exceptionnelles (chômage). Les cotisations peuvent être prélevées en cinq fois. Il y a une déduction de cette cotisation sur les impôts. Le SNES vit des seules cotisations de ses adhérents. Cette indépendance financière est le prix à payer pour garantir notre indépendance à l'égard de tout pouvoir.

Présentation du SNES à <http://www.snes.edu/spip.php?rubrique2406>



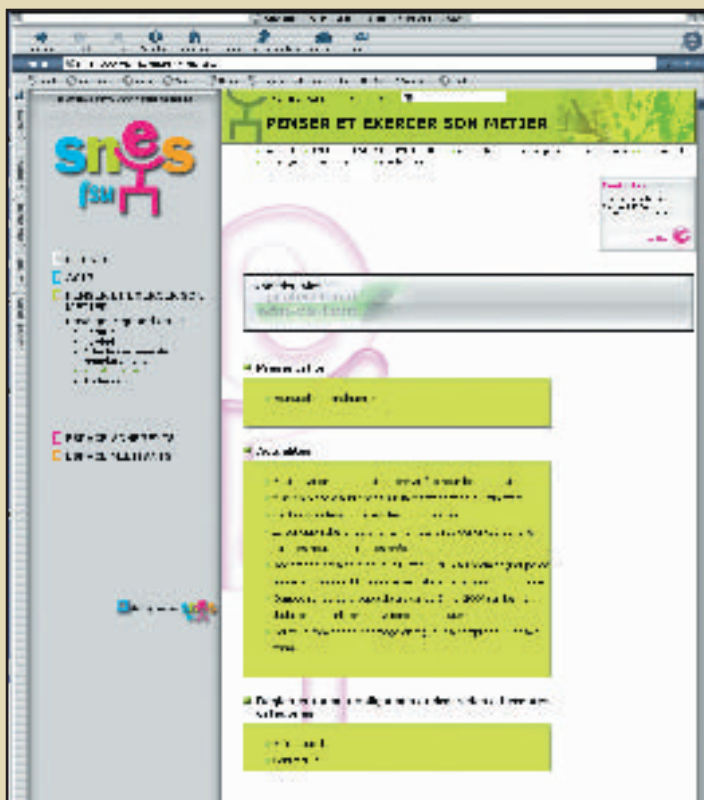
L'HEBDOMADAIRE DU SYNDICAT  
NATIONAL DES ENSEIGNEMENTS  
DE SECOND DEGRÉ

L'Université Syndicaliste, suppl. au n° 683 du 29 août 2009,  
hebdomadaire du Syndicat national des enseignements de second degré (FSU)  
46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 - Tél. : 01 40 63 29 00.

Directeur de la publication : Serge Chatelain. Régie publicitaire : Com d'habitude publicité,  
Clotilde Poitevin : tél. 05 65 11 00 79, [clotilde.poitevin@wanadoo.fr](mailto:clotilde.poitevin@wanadoo.fr)

Compogravure : CAG, Paris. Imprimerie : SIPE, 91350 Grigny - N° CP 0113 S 06386 - ISSN n° 0751-5839.  
Dépôt légal à parution.

# <http://www.snes.edu>



Retrouvez sur le site la rubrique NON-TITULAIRE

<http://www.snes.edu/spip.php?rubrique2539>

## L'ACTUALITÉ À LA UNE

L'actualité chaude mise en lumière. Des liens vers le dernier communiqué de presse, un article récent, une mobilisation en cours...

## TROIS ENTRÉES

- **Le SNES**

Nos valeurs, notre histoire, nos sections académiques, nos publications, le « Qui fait quoi ? ».

- **Agir**

Les grandes campagnes menées par le SNES : informations, analyses et documents de référence.

- **Penser et exercer son métier**

Le quotidien et la réalité de nos métiers articulés par une double approche statutaire et disciplinaire : les programmes, les conditions d'exercice, les débats.

## UN ESPACE ADHÉRENTS ET MILITANTS

Les informations individuelles (mutations, promotions...), les mémos du SNES et les outils pour l'action.

ACCÈS CASDEN



**Bien commencer,  
bien s'installer ...**

**Spécial IUFM** Professeurs Stagiaires  
Étudiants en 1<sup>re</sup> année

**Avec la CASDEN,  
réalisez vos projets  
à taux solidaire !  
[www.casden.fr](http://www.casden.fr)**

CASDEN Banque Populaire - 100 rue de la République - 92000 Nanterre - France - Téléphone : 01 47 34 11 11 - Site Internet : www.casden.fr



**Notre** banque, celle de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture.